

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Медвежьегорского района
«Сосновская основная общеобразовательная школа»
на 2020 - 2023 годы

Утвержден на общем
собрании работников протокол № 2 от 18 марта 2020 г.

Работодатель:

Работники:

директор

в лице председателя профкома

_____/М.В.Макарова/

_____/К.Э.Власова/

«19» марта 2020 года

«19» марта 2020 года

м.п.

Зарегистрировано в Управлении труда и занятости Республики Карелия
регистрационный № от « » 202 года.

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Медвежьегорского района «Сосновская основная общеобразовательная школа» (далее - Работодатель) и работники организации.

Представителем Работодателя является руководитель организации в лице директора Макаровой Марины Вяйновны.

Представителем работников является первичная профсоюзная организация в лице её представителя – председателя первичной профсоюзной организации Власова Ксения Эдуардовна (далее - Профком).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов его сторон.

1.3. Предметом коллективного договора являются: правовое регулирование социально-трудовых отношений между работодателем и работниками; определение условий деятельности профсоюзной организации; выполнение работодателем принимаемых на себя дополнительных обязательств по сравнению с действующим законодательством об оплате труда, обеспечении занятости работников, охране труда и социально-бытовых льготах и гарантиях.

1.4. Стороны коллективного договора принимают на себя обязательства по исполнению заключенного коллективного договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.6. Профком осуществляет защиту индивидуальных прав, в том числе установленных настоящим коллективным договором, в отношении работников - членов профсоюза и работников, ежемесячно уплачивающих в профсоюзную организацию из заработной платы взносы солидарности в размере 1%.

1.7. Настоящий коллективный договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.8. Работодатель обязуется локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимать с учетом мнения Профкома.

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и переизбрания председателя ПК.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.18. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- С учётом мнения представительного органа работников - Профкома (ст. 162 ТК РФ);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Занятость, условия высвобождения работников, переобучение.

2.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем.

Трудовые отношения между Работодателем и работниками возникают с момента фактического допущения к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Перевод работника на другую работу допускается лишь с его согласия.

2.4. При заключении трудового договора, в целях проверки соответствия работника поручаемой работе, может устанавливаться срок испытания до трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора.

Кроме лиц, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ), срок испытания не устанавливается:

- в отношении работников, обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях;
- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности или штатов,

Работодатель обязуется рассматривать предварительно совместно с профсоюзным комитетом.

2.6. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, Работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;
- приостановки приема новых работников;
- ограничения совмещения профессий (должностей).

2.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям предусмотренными пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьёй 373 ТК РФ.

2.8. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства предоставляется в течение 2-месячного предупредительного срока 4 часа рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка.

2.9. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата получают сотрудники, имеющие более высокую квалификацию (лица, указанные в ТК РФ), а также:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ).

2.12. Стороны пришли к соглашению о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников том, что Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.13. Работодатель обязуется:

- Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года в соответствии с законодательством (ст. 196 ТК РФ).
- В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) и оплату согласно договору «Об оказании образовательных

услуг» в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном (ст.173 – 176 ТК РФ).
- Организовать проведение аттестации педагогических работников и обеспечить за счёт средств организации участие работника в квалификационных испытаниях и аттестации, если они проходят не по месту жительства, в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. По ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома (ст. 190 ТК РФ);

3.2. Для работников организации устанавливается 5-дневная рабочая неделя с общими выходными днями - суббота и воскресенье.

Для учителей, воспитателей продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, утверждаемыми администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени с суммированным учётом рабочего времени за месяц.

Для категории работников (женщин) по должностям: заместитель директора, воспитатель, младший воспитатель, повар, кладовщик, кухонная рабочая, завхоз, устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю;

Для музыкальных руководителей устанавливается продолжительность рабочего времени 24 часа в неделю;

Для категорий работников (мужчин) по должностям: кочегар, сторож устанавливается продолжительность рабочего времени для мужчин - 40 часов в неделю, для женщин - 36 часов.

Для работников устанавливается перерыв для отдыха от 30 минут до 1 часа 30 минут в соответствии с графиками работы.

Работодатель утверждает график работы с указанием времени начала работы и окончания, перерыва для отдыха и питания не позднее, чем за две недели до наступления нового учебного года и стороны доводят его до сведения всех работников.

3.3. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях с письменного согласия работника с учетом мнения Профкома (ст. 113 ТК РФ);

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.5. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.6. Требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, запрещено, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

- Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время, другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя и (или) у другого работодателя.
- Совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется с письменного согласия работника за дополнительную оплату, согласно ст.60.2, 151 ТК РФ.

3.7. В период проведения ремонта в организации к выполнению хозяйственных работ (ремонт, работа на территории) привлекается обслуживающий и вспомогательный персонал, а также и педагогический персонал с их письменного согласия в пределах установленного им рабочего времени с оплатой по среднему заработку. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки (оклада).

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома (ст. 123 ТК РФ);

Работодатель утверждает график не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и стороны доводят его до сведения всех работников.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала. Изменение даты начала отпуска возможно только по согласию сторон трудового договора. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124 – 125 ТК РФ

3.9. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней и всем работникам дополнительный отпуск продолжительностью 16 календарных дней как работающим в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях (ст.116 ТК РФ).

Дополнительные отпуска за вредные условия труда предоставляются в соответствии с действующими нормативными актами.

3.10. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 рабочих дня до начала отпуска.

В случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению Работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником.

3.11. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются Правительством Российской Федерации; в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами власти субъекта Российской Федерации; а в

организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренными ФЗ, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для их время (ст. 123 ТК РФ).

3.12. Отпуск без сохранения заработной платы производится в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ.

3.13. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1-го года в соответствии со статьёй 335 ТК РФ.

3.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (не менее трёх календарных дней) в соответствии с ч.1 статьи 128 ТК РФ:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу;
- в связи с переездом на новое место жительства;
- для проводов детей в армию;
- в связи с семейными обстоятельствами (без предоставления каких-либо подтверждающих документов);

Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с ч.2 статьи 128:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

3.15. На основании статьи 263 ТК РФ, Работодатель обязуется предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.16. Право на предоставление очередного отпуска в любое удобное для них время имеют:

- женщины, имеющие двух и более детей до 12 лет;
- мужчины, воспитывающие без матери двух и более детей до 12 лет;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних детей;
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;

- лица, имеющие почетное звание «Заслуженный работник» соответствующей отрасли.

4. Оплата труда

4.1. Минимальный размер оплаты труда и размер месячной тарифной ставки (оклада) в организации устанавливаются в соответствии с действующими правовыми нормативными актами Президента РФ, Правительства РФ, Правительства РК, органами местного самоуправления.

4.2. Оплата труда работников осуществляется на основе «Положения о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Медвежьегорского района «Сосновская основная общеобразовательная школа».

Система оплаты труда работников (далее – работник) устанавливается с учетом:

- ✓ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;
- ✓ обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- ✓ рекомендуемых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников муниципальных образовательных учреждений, устанавливаемым на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням;
- ✓ перечня видов выплат компенсационного характера;
- ✓ перечня видов выплат стимулирующего характера;
- ✓ примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, расположенных на территории муниципального образования «Медвежьегорский муниципальный район» утвержденного главным распорядителем средств местного бюджета;
- ✓ единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- ✓ мнения выборного профсоюзного органа образовательного учреждения.

Заработная плата работников образовательных учреждений предельными размерами не ограничивается.

Заработная плата работников образовательных учреждений индексируется на основании нормативно-правовых актов, принимаемых органами местного самоуправления.

Размер, порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Заработная плата работника включает в себя: оклад (должностной оклад); компенсационные выплаты; стимулирующие выплаты.

Месячная заработная плата работника (без учёта районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если её размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени,

установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Размер оклада (должностного оклада) работнику устанавливается руководителем муниципального образовательного учреждения, исходя из рекомендуемых настоящим Положением должностных окладов, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Уровень квалификации педагогических работников определяются по результатам аттестации.

Основными критериями при проведении аттестации служат: квалификация работника; результаты, достигнутые им при исполнении трудовой функции. При этом учитываются квалификационные требования по общеотраслевым должностям и должностям, педагогических работников.

Компенсационные выплаты производятся на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и по результатам специальной оценки условий труда. Доплаты, надбавки и другие выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах, выделенных на эти цели бюджетных средств.

4.3. Определение размеров доплат, надбавок и премий, порядок их выплаты осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о стимулирующих выплатах, принимаемым с учетом мнения Профкома (ст. 135 ТК РФ);

Руководитель по согласованию профкома при наличии экономии фонда оплаты труда может устанавливать доплаты, надбавки, премии, материальную помощь в большем размере, чем это предусмотрено Положением об оплате труда.

4.4. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель вправе установить доплаты работникам в следующих размерах.

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ - по соглашению сторон, но не менее 30 % оклада по совмещаемой должности;

- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (в случае болезни, отпуска, командировки и по другим причинам) - не менее 30 % оклада по совмещаемой должности.

- возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренной ст.142 ТК РФ в размере среднего заработка.

4.5. При отклонении от нормальных условий труда Работодатель обязуется производить доплаты:

- за работу в ночное время в размере 20 % часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы;

- за работу в выходные и праздничные дни работникам, получающим месячный оклад в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

- за вредные условия труда в размерах, установленных в картах специальной оценки условий труда.

4.6. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

- 4.8. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу.
- 4.9. Заработная плата в организации выплачивается не реже чем каждые полмесяца: аванс – 25 числа текущего месяца, окончательный расчет за отработанный месяц – 10 числа месяца, следующего за отработанным, за исключением января – 15 числа. Одновременно с выплатой заработной платы работникам выдаются расчетные листки.
- 4.10. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
- 4.11. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя
- 4.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника.
- 4.13. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания), принимаются работодателем с учетом мнения Профкома (ст. 162 ТК РФ);
- О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за 2 месяца.
- 4.14. Об изменениях системы и размеров оплаты труда работники оповещаются не позднее, чем за 2 месяца.
- 4.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5. Охрана труда

- 5.1. Работодатель берет на себя ответственность и обязанности по обеспечению безопасных и здоровых условий труда Работников организации, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).
- 5.2. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома (ст.212 ТК РФ).
- 5.3. Работодатель берет на себя ответственность проводить в организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.
- 5.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- Проводить проверку знаний работников учреждения по охране труда 1 раз в год на начало учебного года.
- 5.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в

соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

5.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

5.8. Работодатель организует периодические (в процессе трудовой деятельности) медицинские осмотры за счет средств, выделяемых на эти цели (если это предусмотрено действующим законодательством).

5.10. В соответствии с действующими нормами Работодатель обеспечивает работников, согласно перечню специальной одеждой и специальной обувью.

5.11. По каждому несчастному случаю на производстве Работодатель образует комиссию по его расследованию с привлечением представителей профсоюзной организации (В соответствии со статьёй 229 ТК РФ, при расследовании несчастного случая группового, тяжёлого или со смертельным исходом в состав комиссии должен включаться государственный инспектор труда), выявляет обстоятельства и причины несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма. Акт о несчастном случае в 3-дневный срок после окончания расследования выдается Работодателем потерпевшему.

5.12. Работодатель обязуется производить возмещение расходов на ритуальные услуги родственникам погибшего работника в результате несчастного случая на производстве в размере не менее 15 минимальных размеров оплаты труда.

5.13. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

5.14. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6. Гарантии и компенсации работникам

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять единый социальный налог (взносы) в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

6.2. Управление средствами на социальное страхование Работодатель осуществляет с участием профсоюзного комитета за счет средств социального страхования. Работнику гарантируется:

- оплата по листку нетрудоспособности;
- пособие при рождении ребенка;
- пособие по беременности и родам;
- пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 года.

Назначать пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы в течение 10 дней со дня обращения работника и выплачивать в дни выплаты заработной платы работникам организации.

6.3. Учреждение с учётом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Работники по их

желанию имеют право на оплачиваемые социальные отпуска в пределах установленного фонда заработной платы учреждения за счёт экономии заработной платы по следующему основанию:

- за работу в течение учебного года без листков нетрудоспособности 3 календарных дня;
- за прохождение обязательных медицинских осмотров в выходной день – 1 календарный день.

6.4. Работодатель осуществляет компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам и неработающим членам их семей в соответствии с соответствующими документами, принятыми Администрацией муниципального образования «Медвежьегорский муниципальный район».

6.5. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучший по профессии).

6.6. За особые трудовые заслуги работник может быть представлен в вышестоящие органы к поощрению, награждению и к присвоению почётных званий.

6.7. Работодатель оказывает материальную помощь исходя из финансовых возможностей организации и в пределах сумм, выделяемых в смете доходов и расходов, из средств экономии ФОТ работникам учреждения, в честь юбилейных дат, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по согласованию профкома.

7. Поддержка семьи, материнства и детства

7.1. Работодатель предоставляет работникам дополнительные дни отпуска без содержания заработной платы в связи с определенными событиями (например, день 1 сентября для матерей, имеющих детей младшего школьного возраста).

7.2. Работодатель предоставляет неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.3. Работодатель содействует работникам, имеющим детей дошкольного возраста, устройству их в дошкольные учреждения.

7.4. Работодатель с учётом производственных и финансовых возможностей из средств районного бюджета в пределах фонда оплаты труда, может выплачивать материальную помощь по заявлениям работников:

- при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости;
- при рождении ребенка в семье;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу;
- в связи с переездом на новое место жительства;
- на похороны близких родственников;
- работающим пенсионерам по старости;
- молодым специалистам.

7.5. Профсоюзный комитет (представительный орган работников) организует поздравление работников в связи с важными событиями в семейной жизни: свадьбой, рождением детей, юбилейными семейными датами.

8. Дополнительные гарантии для работников предпенсионного, пенсионного возраста.

Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации работников предпенсионного возраста за 5 лет до пенсии;

8.2. Организовывать профессиональное обучение, переобучение, повышение квалификации и дополнительное профессиональное образование работникам предпенсионного, пенсионного возраста;

8.3. Предоставлять сотрудникам предпенсионного, пенсионного возраста ежегодно оплачиваемых двух дней для прохождения бесплатной диспансеризации.

9. Социальные гарантии для молодежи

9.1 Работодатель обязуется:

- Создавать условия для обучения и развития молодежи, исходя из потребностей производства и личных способностей Работника. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям; обратить внимание на подготовку молодых рабочих кадров через систему профессионального образования, предусмотрев в них проведение производственной практики с оплатой труда не ниже одного оклада и их адаптации на производстве;

- Проводить профориентационную работу среди учащихся муниципальных общеобразовательных учреждений, осуществлять целенаправленный набор Работников по договорам с учреждениями профессионального образования всех уровней;

- Предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.ст.173,174,176,177 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня как впервые, так и во второй раз;

- Закреплять наставников за молодыми Работниками организации в соответствии с действующим локальным нормативным актом;

9.2 Профком обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

- широко информировать молодых работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

- организовывать конкурсы “Лучший по профессии”, посвящение в молодые рабочие, в члены профсоюза, проводы на службу в Вооруженные Силы РФ, организация КВН, вечеров отдыха и др.;

- оказывать помощь в соблюдении установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой (*ст.173-177 ТК РФ*));

- организовывать систематическое обучение молодых рабочих по ведению переговоров с работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (повышение зарплаты, механизм ее индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения);

- контролировать своевременное прохождение обязательного предварительного медицинского освидетельствования несовершеннолетних работников в соответствии со ст. 69 ТК;

- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности (*ст.70 ТК*);

- контролировать предоставление оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со ст.122-124 ТК;

- контролировать соблюдение прав работника в возрасте до 18 лет при расторжении с ним трудового договора по инициативе работодателя (*ст.269 ТК*);
 - осуществлять систематическое поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.
- Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет. В целях пополнения организаций молодыми кадрами: рабочими, специалистами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения их занятости с уровнем дохода, обеспечивающим достойную жизнь.

10. Обязательства по проведению профилактической работы ВИЧ-инфекции на рабочем месте.

Организация признает серьезность ситуации с эпидемией ВИЧ-инфекции и ее воздействия на рабочие места:

- признание ВИЧ/СПИДа проблемой, имеющей значение для сферы труда;
- недопустимость дискриминации работников, имеющих ВИЧ-инфекцию;
- создание безопасной и здоровой производственной среды;
- поддержание социального диалога и профилактики, направленной на повышение уровня информированности работников;
- сохранение конфиденциальности личной информации в пределах положений трудового законодательства РФ.

10.1 Предотвращение случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей Организация проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные инструктажи по охране труда.

10.2 Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

10.3 Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

10.4 Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Руководство Организации обеспечит соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.5 Доступ к лечению и уходу

Организация обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

Организация будет оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);

- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

10.6 Партнерские отношения.

Организация установит партнерские отношения с ГБУЗ «Республиканская инфекционная больница» по профилактике и борьбе со СПИД и другими инфекционными заболеваниями», которые проводят тестирование и консультирование, а также предоставляют информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы.

11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

11.1. Работодатель предоставляет соответствующее помещение для проведения профсоюзных собраний (конференций) а также освобождает работников (делегатов) на время их участия в данных собраниях (конференциях) от основной работы с сохранением среднего заработка.

11.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.3. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

11.4. Работодатель предоставляет соответствующему выборному профсоюзному органу возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

11.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

11.6. Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза «взносы солидарности» в размере 1 % от заработной платы указанных работников.

11.7. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, а также содействовать профсоюзной организации в выполнении Устава Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, по вовлечению работников в Профсоюз.

11.8. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере не менее 1 % от ставки заработной платы (статья 377 ТК РФ).

11.9. Профком обязуется:

- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

- Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.
- Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях: смерти, свадьбы, юбилеев (в особых случаях - на лечение).
- Содействовать созданию условий для улучшения положения работников, оказывать помощь в организации выполнения социальных задач.
- Оказывать консультационную юридическую помощь работникам по вопросам трудового законодательства.
- Организовывать культурно-массовую и физкультурную работу;
- Активно работать в комиссиях, создаваемых в организации.

12. Контроль за выполнением коллективного договора

12.1. Стороны установили следующий порядок контроля исполнения настоящего коллективного договора:

- Работодатель один раз в полгода информирует Профком на его заседаниях о ходе выполнения договорных обязательств;
- по результатам выполнения обязательств, стороны ежегодно готовят справки о выполнении коллективного договора и направляют их для предварительного обсуждения в структурные подразделения организации не позднее, чем за один месяц до проведения общего собрания (конференции) Работников;
- на общем собрании (конференции) работников Работодатель и Профком докладывают о выполнении обязательств коллективного договора за год;
- при выявлении нарушений выполнения коллективного договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение. Стороны в 10-дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений коллективного договора.

12.2. За нарушение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

13. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет до «18» марта 2023 г. По истечении указанного срока коллективный договор может быть продлен на срок до трех лет.

10.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

10.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней с момента его подписания.

10.4. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляются работодателем для уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду.

