



От работодателя:
Директор
ГАНОУ «МАШ» РС(Я)
Татарина С.С.

М.П.

« 19 » 02 2021 г.



От трудового коллектива:
Председатель профсоюзной организации
ОО Профсоюз ГАНОУ «МАШ» РС(Я)
Парфенов

« 19 » 02 2021 г.



государственного автономного негетипового образовательного учреждения
«Международная Арктическая школа» Республики Саха (Якутия)
на период с 19.02.2021 по 19.02.2024 (на 3 года)

Коллективный договор

1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном негетиповом образовательном учреждении «Международная Арктическая школа» Республики Саха (Якутия) (далее – МАШ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий Договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законом Республики Саха (Якутия) от 19.02.2009 664-3 № 209-IV «Об охране труда», Республиканским (региональным) трехсторонним соглашением о взаимодействии в области социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) на 2020-2022 годы и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Саха (Якутия).

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники организации, интересы которых представляет выборный орган профсоюзной организации в лице представителя - Председателя профсоюзной организации (далее – Профсоюз) и МАШ, в лице директора организации (далее - Работодатель), действующего на основании Устава.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными нормативными актами МАШ и трудовыми договорами.

3.2. Стороны настоящего Договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

3.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий в организации.

Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации.

Объем учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только по взаимному соглашению Сторон.

3.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в МАШ.

3.7. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

3.8. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.9. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.10. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьями 77, 336 ТК РФ.

3.11. Все вопросы, связанные с реорганизацией организации, а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием Профсоюза.

4. Аттестация и повышение квалификации педагогических и иных работников

4.1. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276.

4.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников).

4.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми в МАШ (далее - аттестационная комиссия организации). По итогам аттестации на соответствие занимаемой должности аттестационная комиссия выносит решение о соответствии или несоответствии занимаемой должности.

4.4. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

4.5. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

4.6. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается соответствие занимаемой должности, первая или высшая квалификационная категория.

4.7. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит, кроме случаев, когда срок действия квалификационной истек (истекает):

- в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет;
- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.8. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

4.9. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не

более 60 календарных дней.

4.10. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.11. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

4.12. Аттестация медицинских работников проводится в соответствии с приказом Минздрава РФ № 240н от 23.04.2013.

4.13. Работодатель обязуется:

4.13.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.13.2. 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. ст. 173-176 ТК РФ.

4.14. Кадровый резерв МАШ создается в соответствии с номенклатурой должностей.

4.14.1. Формирование кадрового резерва осуществляется с учетом текущей и перспективной потребности в замещении соответствующих должностей.

4.14.2. Количество работников, включенных в кадровый резерв, не ограничивается. Работник может состоять в кадровых резервах для замещения нескольких должностей.

4.14.3. Отбор работников, планируемых к включению в кадровый резерв, производится руководителем, имеющим право назначения сотрудников на соответствующие должности на основе изучения и оценки их личных и деловых качеств.

4.14.4. Включение сотрудника в кадровый резерв осуществляется с его письменного согласия. Решение о включении сотрудника в кадровый резерв принимает руководитель, для замещения которой сотрудник планируется к включению в кадровый резерв.

5. Оплата труда

5.1. Система оплаты труда работников, включая размеры тарифных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением об оплате труда работников МАШ, Положением о премировании работников МАШ.

5.2. Локальные акты МАШ об оплате труда, премированию работников принимаются с учетом согласования с профсоюзом МАШ.

5.2. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.3. Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.4. Премирование работников по итогам работы за месяц, учебный год, календарный год, единовременное (разовое) премирование осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников МАШ.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца и 5 число последующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне.

5.6. Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.7. Оплата отпусков производится работникам не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

5.8. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных

выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в порядке, установленном ТК РФ.

5.9. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

5.10. Работодатель производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ, в том числе при сменном графике работы

5.11. Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ.

5.12. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 30 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.13. Профсоюз обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

6.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

6.3.2. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6.3.3. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

6.3.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 (два) года до

пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 (десяти) лет; многолетние работники, имеющие 3 (трех) и более несовершеннолетних детей; неосвобожденные председатели профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 (одного) года.

6.3.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в организации, с учетом их квалификации и опыта работы.

6.3.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

6.4. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профсоюза.

6.5. Уведомлять Профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 (два) месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 (три) месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

6.6. Уведомление должно содержать проект приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81) производить с учетом мнения Профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

6.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере 3-х месячного среднего заработка. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

6.8. Выходное пособие в размере среднего месячного заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МАШ и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

7.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка МАШ на основании действующего трудового законодательства РФ и РС(Я).

7.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

7.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

7.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

7.6.1. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

7.7. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

7.8. Продолжительность рабочего времени для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, составляет не более 36 часов (ст. 320

ТК РФ).

7.9. Для работников, не указанных в п. 7.5, 7.7, 7.8 продолжительность рабочего времени составляет не более 40 часов в неделю на одну ставку.

7.10. В МАШ может применяться сменный режим работы.

7.11. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка МАШ или по соглашению между работниками и Работодателем.

7.12. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

7.12.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников, а также инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для работы.

7.12.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

7.12.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

7.12.4. Педагогическим работникам при нагрузке не более 18 часов предоставляется один методический день в неделю, который используется для повышения квалификации по усмотрению работника, кроме случаев производственной необходимости.

7.13. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МАШ в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения Профсоюза.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя МАШ.

7.15. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или

ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.15.1. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год может осуществляться по соглашению сторон между работодателем и работником.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

По соглашению сторон с учетом финансовой обеспеченности МАШ денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (ст. 126 ТК РФ).

7.16. 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, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. 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.

7.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;

7.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

7.19. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

7.20. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников, а также многодетным одиноким матерям или отцам до достижения младшего ребенка возраста 14 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

7.21. При согласии сторон, между Работодателем и работниками, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно

(непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

7.21.1. Перевод на дистанционную работу оформляется по заявлению работника путем издания приказа о переводе работника на дистанционную работу и заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

7.21.2. При переводе на дистанционную работу при сохранении объема выполняемых трудовых функций работника, условия трудового договора в части оплаты труда сохраняются: заработная плата работнику выплачивается в размере, установленном ранее (с учетом всех ее составляющих – оклада, доплат, надбавок, премий, иных компенсационных и стимулирующих выплат).

7.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск вне утвержденного графика может быть предоставлен по заявлению работника. Если перенос отпуска осуществляется по инициативе работодателя, требуется письменное согласие работника. Перенос отпуска оформляется приказом о внесении изменений в график отпусков, с которым необходимо ознакомить работника.

7.23. В соответствии с ТК РФ работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу во вредных условиях труда - от 7 дней;
- за ненормированный рабочий день – от 3 дней.

Перечень должностей работников с вредными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска определяется по согласованию с Профсоюзом.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии со статьей 119 ТК РФ.

7.24. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

7.25. По соглашению сторон трудовых отношений работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы. При этом работодатель не вправе по своей инициативе отправить работников в отпуск без сохранения заработной платы. Такой отпуск возможен по просьбе самих работников по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по письменному заявлению работника. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.

7.26. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся МАШ и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными, период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом

руководителя образовательной организации по согласованию с Профсоюзом.

7.27. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и пр.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

8. Социальные льготы, гарантии и компенсации

8.1. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда.

8.2. Работодатель по согласованию с Профсоюзом и с учетом финансовой обеспеченности МАШ может единовременно премировать работника в размере до 50000 (пятидесяти тысяч) рублей в следующих случаях:

- юбилей работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет);
- за результаты проектной деятельности;
- за успешное выполнение дополнительной, срочной, особо важной работы и особые результаты по своему направлению работы;
- в связи с праздничными датами;
- при увольнении в связи с выходом на пенсию.

8.3. Работодатель по согласованию с Профсоюзом и с учетом финансовой обеспеченности МАШ может оказать единовременную материальную помощь в размере до 50000 (пятидесяти тысяч) рублей при следующих случаях:

- рождение в семье работника ребенка;
- смерть члена семьи или смерть работника (при обращении за материальной помощью родственников);
- дорогостоящее лечение работника или его детей до 23 лет, находящихся на иждивении;
- тяжелая жизненная ситуация.

8.4. Согласно ст. 325 ТК РФ, Положению о размерах, условиях и порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для работников государственных органов Республики Саха (Якутия), территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Саха (Якутия), государственных учреждений Республики Саха (Якутия), расположенных на территории Республики Саха (Якутия), и членов их семей работодатель обязуется оплачивать работнику, неработающим членам его семьи (мужу, жене, за исключением лиц, являющихся получателями страховых пенсий по старости и по инвалидности), несовершеннолетним детям работника, в том числе усыновленным 1 (один) раз в 2 (два) года проезд к месту использования отпуска и обратно по территории РФ любым видом транспорта, оплачивать провоз багажа до 30 (тридцати) кг на человека.

8.5. В случае выезда работника и членов его семьи за пределы территории РФ работодатель предоставляет ему компенсации за оплату проезда и провоза багажа от пункта выезда до соответствующего пограничного пункта.

8.6. Согласно ст. 322 ТК РФ по заявлению работника работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии 2 (двух) или более детей отпуск для указанной цели предоставляется 1 (один) раз для каждого ребенка.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

Обеспечивать реализацию политики МАШ в области охраны труда.

9.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим Договором.

9.1.3. Обеспечивать выдачу работникам по результатам специальной оценки условий труда по установленным нормам молока, которая может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой. Размер компенсационной выплаты определяется ежемесячно, исходя из стоимости молока питьевого цельного пастеризованного жирностью 2,5 – 3,2 % по данным Единой межведомственной информационно-статистической системы (ЕМИСС) по ГО «город Якутск», количества дней фактической занятости работников на работах с вредными условиями труда

9.1.4. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

9.1.5. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров за счет работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.6. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

9.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

9.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

9.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, а также профессиональных заболеваний при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.11. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

9.1.12. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.13. Незамедлительно выполнять требования Профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

9.1.14. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда требований охраны труда.

9.1.15. Рассматривать на паритетных началах совместно с Профсоюзом споры,

связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим Договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

9.2. Профсоюз обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

9.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

10. Гарантии деятельности Профсоюза

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 № 10-ФЗ и настоящим Договором.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Безвозмездно предоставить Профсоюзу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

10.2.2. Перечислять на счет Профсоюза удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом Профсоюза.

10.2.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке Профсоюзу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

10.2.4. Предоставлять Профсоюзу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности МАШ.

10.2.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

10.3. С учетом мнения Профсоюза:

- устанавливается система оплаты труда работников (ст. 144 ТК РФ);
- принимается правила трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составляется график сменности (ст. 103 ТК РФ);
- устанавливается срок выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- работники привлекаются к сверхурочным работам в случаях, не указанных в ст.99

ТК РФ (ст. 99 ТК РФ);

- устанавливается режим работы с разделением рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

- работники привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не указанных в ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);

- устанавливается очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принимается решение о мерах при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);

- утверждается форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определяются формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ);

- формируется аттестационная комиссия в МАШ (ст. 82 ТК РФ);

- формируется комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

10.4. С учетом мотивированного мнения Профсоюза производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников МАШ (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МАШ (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

10.5. По согласованию с Профсоюзом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

10.6. С предварительного согласия Профсоюза производится:

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена Профсоюза, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

10.7. Члены Профсоюза, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профсоюза подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

11. Обязательства Профсоюза

11.1. Профсоюз обязуется:

Представлять и защищать права и интересы работников МАШ.

Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Осуществлять контроль за охраной труда в МАШ.

Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МАШ, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

Принимать участие в аттестации работников МАШ на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МАШ.

Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов.

Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности Профсоюза.

Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников МАШ.

Содействовать оздоровлению детей работников МАШ.

11.2. Член Профсоюза имеет право:

- на защиту Профсоюзом его социально-трудовых прав и интересов;
- участвовать в деятельности Профсоюза, вносить предложения по совершенствованию нормативно-правовой базы, направленной на повышение уровня гарантий в сфере его социально-трудовых профессиональных прав и интересов;
- принимать участие в выработке, обсуждении и принятии решений, получать информацию о деятельности Профсоюза;
- избирать и быть избранным делегатом на профсоюзные конференции и съезды, в выборные профсоюзные органы;
- участвовать в заседаниях выборного профсоюзного органа при обсуждении вопросов, затрагивающих его интересы;
- на бесплатные консультации и юридическую помощь по вопросам, относящимся к деятельности Профсоюза;
- получать материальную помощь из средств Профсоюза, пользоваться в установленном Профсоюзом порядке имуществом и материальными средствами Профсоюза;
- получать информацию о деятельности Профсоюза и знакомиться с его бухгалтерской и иной документацией;
- посредством написания заявления в профсоюзный комитет на имя председателя обжаловать решения органов Профсоюза, влекущие гражданско-правовые последствия, в случаях и в порядке, которые предусмотрены законом;
- на поощрение, в том числе материальное, устанавливаемое профсоюзными органами, за активное участие в деятельности Профсоюза;
- добровольно выйти из Профсоюза на основе личного заявления.

11.3. Член Профсоюза обязан:

- выполнять Устав Профсоюза, принимать участие в деятельности Профсоюза;
- своевременно и в установленном размере уплачивать членские взносы;
- выполнять обязанности, предусмотренные настоящим Договором и соглашениями;

- участвовать в образовании имущества Профсоюза в необходимом размере в порядке, способом и в сроки, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации;

- участвовать в принятии решений, без которых Профсоюз не может продолжать свою деятельность в соответствии с законом, если его участие необходимо для принятия таких решений;

- не совершать действия, заведомо направленные на причинение вреда Профсоюзу;

- не совершать действия (бездействие), которые существенно затрудняют или делают невозможным достижение целей, ради которых создан Профсоюз;

- заботиться об авторитете Профсоюза, не допускать действий, противоречащих Уставу Профсоюза.

11.4. За активное участие в деятельности Профсоюза члены профсоюза могут отмечаться следующими видами поощрений:

- объявление благодарности;

- награждение ценным подарком;

- награждение Почетной грамотой и знаками отличия Профсоюза;

- иные поощрения.

11.5. За активное участие в деятельности Профсоюза с учетом финансовых возможностей члены Профсоюза могут получить премию в размере до 10000 (десяти тысяч) рублей.

11.6. Членам Профсоюза с учетом финансовых возможностей может предоставляться материальная помощь в размере до 10000 (десяти тысяч) рублей.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон, третий – для органа государственной регистрации.

12.2. Настоящий договор заключен на 3 года и действует с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

12.3. Все изменения и дополнения к настоящему Договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

12.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего Договора до сведения работников в течение 7 дней с момента его подписания.

12.5. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

12.6. Итоги выполнения настоящего Договора подводятся 1 раз в год в декабре на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и Профсоюза.