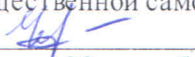



Председатель Совета органа
общественной самостоятельности

Черникова С.А.
«28» декабря 2020 года

Директор Частного общеобразовательного
учреждения Н.И. Мороз

Мороз Н.И.
«28» декабря 2020 года



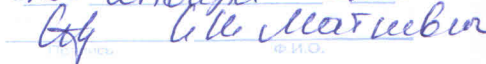
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Частного общеобразовательного учреждения Н.И. Мороз
на 2021 – 2023 годы

Министерство социальной политики
Калининградской области
ул. Геологическая, 1

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный № 02.39.01.08.
92300.92310.07725

«15» января 2021 г.


Г.В. Матвеев
Ф.И.О.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является локальным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Частном общеобразовательном учреждении Н.И.Мороз и устанавливающим взаимные обязательства между учреждением и работниками, состоящими с ними в трудовых отношениях (далее – Работники).

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Учреждения в лице директора Мороз Натальи Игоревны, действующей на основании Устава.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя председателя Совета органа общественной самодеятельности.

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

1.3. Целями настоящего договора являются:

- развитие договорных отношений между сторонами настоящего Договора;
- согласование интересов сторон настоящего Договора при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений;
- обеспечение работников рабочими местами и оплатой труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами и законодательством Российской Федерации;
- повышение эффективности и производительности труда, улучшение качества работы; • соблюдение трудовой дисциплины, требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии.

1.4. Настоящий договор основан на принципах равноправия, учета и уважения прав и законных интересов сторон, добровольности, законности и обоснованности принятых на себя обязательств, а также обязательности и реальности их исполнения.

1.5. При приеме на работу представитель Учреждения обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

1.6. Нормативную базу Договора составляют Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Закон РФ «Об образовании» и иные нормативные правовые акты, регулирующие социально-трудовые соглашения.

1.7. Положения настоящего Договора распространяются на всех работников и обязательны для применения во всех структурных подразделениях учреждения.

1.8. Настоящий договор вступает в силу с «01» января 2021 года и действует до «31» декабря 2023 года.

1.9. Учреждение в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех работников путем размещения Договора на официальном портале учреждения.

1.10. Представитель работников учреждения при проведении коллективных переговоров представляет интересы работников учреждения.

1.11. Учреждение в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать работников о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.12. Договаривающиеся стороны, признавая принципы партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие исполнению настоящего Договора.

2. ВОЗНИКНОВЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Прием на работу в учреждение осуществляется путем заключения письменного трудового договора.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.3. Трудовые договоры с работниками заключаются, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочных договоров осуществляется по основаниям, предусмотренным ст. 59 ТК РФ.

2.4. Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, ухудшающих положение работников по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, но не более 36 часов в неделю для педагогических работников. (ст. 333 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе руководителя возможны только в случаях:

а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);
в) простоя, когда работникам поручается, с учётом их специальности и квалификации, другая работа в учреждении на всё время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

г) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

д) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных подпунктах «г» и «д» в случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, но работодатель обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за 3 дня (ст. 60.2 ТК РФ)

2.7. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст. 74 ТК РФ).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

2.8. Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.

2.9. Прекращение трудового договора с работником по общим основаниям может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

2.10. При приеме на работу работодатель знакомит работников под роспись с настоящим Договором, Правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией. Все поступающие на работу формируются работодателем об условиях и порядке оплаты труда, режиме рабочего времени и времени отдыха.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Работникам учреждения гарантируется соблюдение норм рабочего времени и времени отдыха, установленных законодательством Российской Федерации.

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха для работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка учреждения, которые принимаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.3. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье.

Для отдельных работников в соответствии с индивидуальным графиком и планом работы может быть установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем согласно графику.

3.4. В случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа производится без согласия работника, в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, - с письменного согласия работника, в остальных случаях привлечение к

верхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения органа общественной самодеятельности.

3.5. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с его письменного согласия, в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, - без его письменного согласия, в остальных случаях - с письменного согласия работника и с учетом мнения органа общественной самодеятельности. Привлечение преподавательского состава к учебной работе в праздничные дни прещается.

3.6. Работники имеют право:

- на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации);

- ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью более 28 дней для категорий работников, которые на это имеют право на основании действующего законодательства (ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций").

3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения органа общественной самодеятельности не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации). Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию работника ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его супруга в отпуске по беременности и родам независимо от времени его работы у Учреждения.

3.8. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон и с согласия работника (ст. ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации). По соглашению между работником и Учреждением ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем.

3.10. По письменному заявлению работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с согласия Учреждения (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации). При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.11. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Учреждения. Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника в случаях, определенных ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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;
- работникам в иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работнику - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

- работнику-отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из объема средств субсидий из областного бюджета г. Калининграда на возмещение затрат, связанных с предоставлением начального общего образования частными общеобразовательными организациями, осуществляющими образовательную деятельность по имеющим государственную аккредитацию основным общеобразовательным программам, а также за счет средств, поступающих от родительской платы за оказание платных образовательных услуг. Распределение средств от родительской платы за оказание платных образовательных услуг осуществляется директором Учреждения.

Учреждение самостоятельно формирует фонд оплаты труда на финансовый год в пределах объема средств Учреждения. Все показатели, коэффициенты, основные значения для всех расчетных показателей, формул, в том числе численность обучающихся в классах, количество часов учебного плана и тарифицируются на 01 сентября ежегодно путем утверждения Тарификационного списка на новый учебный год.

4.2. Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3. Оплата труда работников устанавливается на основании Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора, положения об оплате труда, иных нормативных правовых актов, поддерживающих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. В учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера:

- за осуществление функции классного руководителя,
- за проверку тетрадей,
- за заведование учебным кабинетом,
- за работу с учащимися с особыми потребностями и испытывающими трудности в обучении,
- за использование дистанционными работниками принадлежащих им, либо арендованных ими оборудования, программных технических средств, средств защиты информации и иных определяющих трудовым договором о дистанционной работе.
- за труд в особых условиях согласно перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определенному Правительством Российской Федерации (ст. 47 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством (ст. ст. 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации) и настоящим Договором, а именно:
 - а) при выполнении работ различной квалификации;
 - б) совмещении профессий, увеличении объема работ, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;
 - в) сверхурочной работе;
 - г) работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - д) работе в ночное время;
- работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 Трудового кодекса Российской Федерации);
- работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора при наличии соответствующих оснований.

4.5. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения не менее 2х раз в месяц. За первую половину месяца - 20-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 5-го числа месяца, следующего отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.6. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается в бухгалтерии Учреждения.

4.7. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и иные мероприятия.

5.2. Работодатель обеспечивает:

- соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

- соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

- комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

- своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

- информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с особыми условиями труда.

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

5.3. Работодатель принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 227- 231), постановлением Минтруда России от 10.10.2002 N73, приказами Минздравсоцразвития России "Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве" от 24.02.2005 N 160, "О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве" от 15.04.2005 N 275 и случаев профессиональных заболеваний, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 12.12.2000 N 967 и приказом Минздрава России от 28.05.2001 N 176.

5.4. Работодатель осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

5.5. Работодатель обеспечивает работников молоком и другими равноценными продуктами в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.03.2008г. № 168 «О порядке распределения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока и других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов» и Приказом Минсоцразвития России от 02.02.2009г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с особыми условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых

одуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов, письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, вивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

5.6. Работодатель организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка». работников в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России N 302н от 12 апреля 2011 г. "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.7. Работники в области охраны труда обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи и несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

5.8. Работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты.

5.9. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно, по установленным нормам мыло или смывающие и обеззараживающие средства.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Коллективный договор принимается на общем собрании (конференции) простым большинством голосов.

6.2. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон.

6.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6.4. Работодатель обязуется один раз в год отчитываться об использовании бюджетных и небюджетных средств на общем отчетном собрании коллектива музея, а также информировать работников о перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

6.5. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

6.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

При приеме на работу работодатель или его представитель обязан, до заключения трудового договора, ознакомить работника с настоящим Договором.

6.7. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

6.8. Перечень приложений к Договору:

приложение № 1 – Правила внутреннего трудового распорядка

приложение № 2 - Положение о системе оплаты труда педагогических работников и сотрудников частного общеобразовательного учреждения Н.И. Мороз

приложение № 3 - Перечень профессий подлежащих периодическому медицинскому осмотру

приложение № 4 – Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам предприятия

Приложение № 5 – Перечень профессий и должностей имеющих право на бесплатную выдачу смывающих и обезвреживающих средств

Приложение № 6 – Положение о работе с персональными данными работников и учащихся

Настоящий коллективный договор утверждён собранием трудового коллектива, Протокол № 2 от «28» октября 2020 года.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575797

Владелец Мороз Наталья Игоревна

Действителен с 16.02.2022 по 16.02.2023