

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения «Октябрьский центр образования»
муниципального образования Киреевский район
(МКОУ «Октябрьский центр образования»)

на 2022-2025 г.г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ «Октябрьский центр образования».
 2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательной организации, решение трудовых, социальных, профессиональных и экономических проблем работников образования. Коллективный договор основывается на нормах, содержащихся в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральном законе от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе о социальном партнерстве от 02.11.2007 г. №889 ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда», Территориальном отраслевым соглашением между администрацией муниципального образования Киреевский район и Киреевской районной Тульской области организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально – трудовых и экономических прав работников образовательных организаций на 2022- 2024 годы.
 3. Полномочным представительным органом работников выступает Общее собрание работников, в лице председателя Общего собрания работников.
 4. Полномочным представителем работодателя выступает директор образовательной организации.
 5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников и работодателя образовательной организации, в том числе и на заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
 6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
- Общее собрание работников и администрация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором образовательной организации.
 8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

15. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с Советом трудового коллектива.

16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1. АДМИНИСТРАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЯЗУЕТСЯ:

1.1. Информировать работников образовательной организации о всех распоряжениях, приказах и постановлениях администрации образовательной организации и вышестоящих органов образования, касающихся вопросов социально-экономического развития образовательной организации.

1.2. Информировать работников по вопросам педагогической, кадровой, финансовой, хозяйственной деятельности образовательной организации с периодичностью 1 раз в квартал.

1.3. Вводить в состав аттестационных комиссий, комиссий по распределению учебной нагрузки представителей Общего собрания работников.

1.4. Отчитываться о своей деятельности перед работниками не реже одного раза в год.

1.5. Не допускать характеристики работы учителей, воспитателей, музыкальных работников (анализа посещенных уроков, занятий, мероприятий) в присутствии посторонних и обучающихся.

1.6. Уроки, занятия, мероприятия проводимые работниками администрации посещает по графику администрации, исходя из плана работы образовательной организации, с предварительным уведомлением (предупреждением) за 30 минут до начала урока, занятия, мероприятия. С выводами и рекомендациями по уроку, занятию, мероприятию работник знакомится под роспись.

1.7. Представление членов администрации к награждению осуществляется на общих основаниях.

2. ОБЯЗАННОСТИ ЧЛЕНОВ КОЛЛЕКТИВА.

2.1. Добросовестно и своевременно выполнять трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, едиными квалификационными требованиями и Уставом образовательной организации; приказы, поручения администрации образовательной организации, решения общих собраний коллектива, вышестоящих органов власти.

2.2. Уважительно относиться к обучающимся, коллективу и директору, к родителям. Не допускать оскорбительного тона в общении с ними.

2.3. Способствовать формированию личности гражданина, наделенного высоким уровнем образованности, воспитанности, честности и порядочности, исходя из индивидуальности личности обучающегося воспитанника.

2.4. Способствовать укреплению здоровья обучающегося и воспитанника. Соблюдать санитарные нормы и правила безопасности учебы, занятий, труда, внеклассных мероприятий, санитарно-гигиенический режим в образовательной организации.

2.5. Содействовать укреплению сохранности муниципальной собственности, вверенного или используемого имущества, оборудования, ТСО, инструментов и т.д. Нести в установленном законодательством порядке персональную ответственность за их порчу, утрату.

2.6. Принимать активное участие в работе педагогического совета (состоять его членом), в работе Общего собрания членов трудового коллектива.

2.7. Выполнять обязанности классного руководителя после назначения приказом директора образовательной организации. Отвечать за организованность, активность, воспитанность, дисциплинированность обучающихся класса, проводить воспитательную работу в соответствии с планом и интересами обучающихся.

2.8. Обслуживающий и технический персонал образовательной организации обязуется честно, добросовестно выполнять возложенные обязанности по

содержанию в чистоте, сохранности и исправности помещения, оборудования; своевременно убирать закрепленные площади, строго выполнять распорядок дня.

Не допускать грубого, неуважительного отношения друг к другу и к коллегам по работе, обучающимся, воспитанникам и посетителям образовательной организации, родителям.

2.9. Назначенные материально-ответственные лица из числа обслуживающего и технического персонала несут персональную ответственность за сохранность имущества, материалов.

Неисполнение или недобросовестное исполнение служебных обязанностей любым работником образовательной организации ведет к лишению виновных поощрений: стимулирующих и компенсационных выплат и т.д.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее для хранения на информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по

учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

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 педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается директором образовательной организации по согласованию с Общим собранием работников. Эта работа завершается до окончания текущего учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном форме.

7. При установлении педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, занятий в группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации 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, групп.

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам организаций (включая работников органов управления образованием учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

9. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а так же ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после

которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

10. 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 другими педагогическими работниками.

11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора образовательной организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп.
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же общеобразовательной организации на время простоя либо в другой общеобразовательной организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

13. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником

работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

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 работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ.) При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему по возможности имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

16. Работодатель и работники образовательной организации обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных законодательством.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ПРОХОЖДЕНИЕ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование, профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

2. Работодатель обязуется:

2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года (бесплатно).

2.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

2.3. В случае направления работника для повышения квалификации, прохождения независимой оценки 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) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.4. 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. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям.

2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученные квалификационные категории для оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 ст. 8 ТК РФ).

4. Стороны договорились, что:

4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет, родители, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.5. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (одинокие матери или отцы – при наличии ребенка до 14 лет и ребенка-инвалида до 18 лет), не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации образовательной организации.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

4. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин – устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при продолжительности еженедельной работы (40 часов).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, Трудовым договором, должностными обязанностями и тарифно-квалификационными характеристиками.

5. 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 также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями и окон в расписании. Максимальное количество «окон» в течение рабочей недели не должно превышать (при 18-часовой нагрузке) 2-х часов. При наличии таких перерывов и окон в расписании педагогическим работникам предоставляются отгулы.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при нагрузке не более 20 ч.

7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

8. 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.

9. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников, осуществляющих образовательную деятельность.

10. Время осенних, зимних и весенних, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

11. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени (по согласованию сторон).

12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

13. Работодатель обязуется:

13.1. Предоставлять ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в следующих случаях:

для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу-1рабочий день;

при рождении ребенка в семье -1 рабочий день;

для проводов детей в армию – 2 календарных дня;

в случае бракосочетания работника – 3 календарных дня;

на похороны членов семьи и родителей - 3 календарных дня;

за вакцинацию – 2 календарных дня (к очередному ежегодному отпуску)

родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 календарных дня;

при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности –

3 календарных дня.

- поварам, работающим у плиты, на основании ст. 118 ТК РФ и письма Минтруда России от 12.08.2003 года № 861-7- 6 дней. При проведении проверки СОУТ рабочие места поваров были признаны местами с вредными условиями труда. Ст. 117 ТК РФ.

13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника. Продолжительность отпуска определяется по согласованию между работником и работодателем. ходатайство о таком отпуске мотивируется, и необходимость отпуска подтверждается по возможности документом. Право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы остается за директором школы или за лицом его замещающим (ст.128 ТК РФ).

13.3. По желанию работника с учетом возможностей учреждения ежегодный оплачиваемый отпуск может быть использован с разрывом. Администрация обязана предоставить отпуск во время учебного процесса при наличии у работника путевки на отдых или лечение.

13.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации, статьи 335 ТК РФ).

13.5. В целях снижения рисков распространения вирусных заболеваний (COVID-19) работодатель поощряет тех, кто сделали прививку.

После вакцинации работнику предоставляются дополнительные два дня отдыха с сохранением места работы и заработной платы на основании его письменного заявления. При этом дни отдыха могут быть предоставлены работнику в удобное для него время либо непосредственно в день вакцинации и следующий после вакцинации день, а также могут быть присоединены к отпуску.

Заявление о предоставлении дней согласовывается с непосредственным руководителем. Работники обязаны предоставить сертификат о профилактических прививках против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

14. При пятидневной рабочей неделе всем работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Общими выходными днями является суббота и воскресенье.

15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания уроков дежурного педагогического работника.

17. Отгулы, неиспользованные в течение учебного года не переходят на следующий учебный год, а используются только в течение учебного года.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 числа текущего месяца. Установить следующие соотношения частей заработной платы 40/60%.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а

также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6. 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 не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время [ключевой ставки](#) Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Основание: Трудовой кодекс Российской Федерации, Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (в ред. Федерального [закона](#) от 03.07.2016 N 272-ФЗ).

7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований):

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

8. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10 % ставки заработной платы (должностного оклада).

9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

10. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

13. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

14. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ. ПООЩЕНИЯ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2. Работодатель обязуется:

2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере 500 рублей за счет средств работодателя (при наличии средств).

2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

2.5. Компенсировать работникам оплату стоимости содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях в размере 500 рублей в месяц за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности (при наличии средств).

2.6. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка (при наличии средств).

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

1. Работодатель обязуется:

2. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на

предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Собранием трудового коллектива.

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

10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

12. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

15. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая в учреждении, в размере 10 000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника (при наличии средств).

16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

17. Создать на паритетной основе совместно с Общего собрания работников комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

19. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

20. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились о том, что:

1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в Собрании трудового коллектива.

2. Собрание трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Работодатель принимает решения по согласованию с Общим собранием работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
4. Увольнение работника, являющегося членом Общего собрания трудового коллектива, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия Общего собрания работников.
5. Работодатель обязан предоставить Общему собранию работников безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.
6. Производить ежемесячные выплаты председателю Общего собрания работников в соответствии с Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам.
7. Работодатель предоставляет Общему собранию работников необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации по письменному заявлению председателя Общего собрания работников.
11. Члены Общего собрания работников включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
12. Работодатель по согласованию с Общим собранием работников рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст.81, ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда работников (ст. 135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

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

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

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

размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

установление сроков заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ

Собрание обязуется:

1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.
2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. 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.
4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
5. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

6. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.
7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и за их оплатой.
11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.
13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
14. Оказывать материальную помощь членам по личным заявлениям.
15. Представлять интересы членов коллектива при аттестации.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

Работодатель:

1. Осуществляет обязательное пенсионное страхование работников в установленном порядке, установленном федеральными законами.
2. Принимает меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда Российской Федерации с использованием электронно-цифровой подписи по телекоммуникационным каналам связи либо на магнитных носителях.
3. Обеспечивает сохранность и своевременно передает на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.

4. Обновляет наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.

5. Предоставляет в Пенсионный фонд Российской Федерации списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие два года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения

На вновь принятых сотрудников за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица.

6. Работодатель, получив заявление от работника о добровольном вступлении в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня получения заявления, направляет его в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации по месту регистрации в качестве страхователя по обязательному пенсионному страхованию (№ 56 ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»).

7. Дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и взносы работодателя перечисляются работодателем в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации в порядке и сроки, которые установлены Федеральным законом «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» в отношении уплаты страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

Совет работников:

8. Осуществляет контроль за деятельностью работодателя по выполнению законодательства о персонализированном учете в системе государственного пенсионного страхования, ведению и хранению документов подтверждающих право работников на досрочное пенсионное обеспечение. Представляет интересы членов коллектива по пенсионным вопросам.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

3. Контроль за исполнением и правильным применением норм трудового права осуществляет комиссия, созданная на паритетной основе.

Комиссия осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

4. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этих целей информацию.

5. Рассматривают в 5- дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками меры их разрешения – забастовки.

7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

10. Стороны, подписавшие коллективный договор, подводят итоги работы 1 раз в год.

11. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются на общем собрании работников.

ХІІІ ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА

1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии

использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно - телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Работники могут исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения работодателя, то есть дистанционно (удаленно) постоянно или временно, либо периодически, при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте. При этом стороны могут определить в трудовом договоре и/или дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где сотрудник должен будет работать удаленно.

2. На дистанционных работников в период выполнения им трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Регулирование труда дистанционных работников производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника, а также порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяются трудовым договором. На период временного выполнения работником трудовой функции дистанционно за работником сохраняется его постоянное рабочее место и заработная плата. После прекращения выполнения трудовой функции дистанционно работнику должно быть предоставлено его стационарное рабочее место.

4. Работники должны находиться на связи со своим непосредственным начальником, а также вышестоящим руководством на протяжении всего рабочего дня.

В течение рабочего дня сотрудникам, которые работают дистанционно (удалено), запрещено употреблять алкогольные напитки. В случае нарушения данного требования работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

5. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на

По окончании срока, на который работник временно переводится на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу работодатель обязан предоставить работнику его прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

- беременные женщины;
- пенсионеры старше 60 лет;
- работники, имеющие хронические заболевания;
- работники (родители, опекуны, попечители, приемные родители), имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- работники, осуществляющие уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе;
- работники, проживающие за пределами г. Киреевск и добирающиеся до места работы общественным транспортом;
- инвалиды.

Протокол № 2 от 15.11.2022 г.

Подписано 15.11.2022

Председатель
Общего собрания работников
МКОУ «Октябрьский центр образования»
а _____ Н.Ю. Федорцова

