

Директор МАОУ «Заветинская НШ – ДС»

Сенькина О.Ю.

(ф.и.о.)

«27» июля 2020 года



Председатель Совета ООС

МАОУ «Заветинская НШ – ДС»

Чупилко С.П.

(ф.и.о.)

«27» июля 2020 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Заветинская начальная школа – детский сад»
на 2020 - 2023 годы*

Министерство социальной политики Калининградской области

ГКУ КО «Центр занятости населения Калининградской области»

Коллективный договор зарегистрирован

Регистрационный номер

N 02.39.18.08.92000.92310.07392

Инспектор отдела социально-трудовых отношений

«03»

08

2020 г

М.П.

Документ подписан усиленной

квалифицированной электронной подписью

Сенькина Ольга Юрьевна

директор

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"ЗАВЕТИНСКАЯ НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА - ДЕТСКИЙ САД"

Серийный номер:

3CFEVB1D2B745AC78AD24610157C1A84D4C3DB49

Срок действия с 11.01.2022 до 11.04.2023

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Заветинская начальная школа – детский сад».
- 1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.
- 1.3. **Сторонами коллективного договора являются:**
- работники учреждения, являющиеся членами трудового коллектива, в лице их представителя – председателя Совета ООС Чупилко Светланы Петровны
 - работодатель в лице представителя – директора МАОУ «Заветинская НШ – ДС» Сенькиной Ольги Юрьевны, действующей на основании Устава.
- 1.4. **Действие настоящего коллективного договора** распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие **в случае изменения наименования учреждения**, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.6. **При реорганизации** трудовой договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.11. **Все спорные вопросы** по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.13. **Перечень локальных нормативных актов**, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с работниками:
- правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
 - соглашение по охране труда;
 - положения об оплате труда работников учреждения;
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
 - план профессиональной подготовке, переподготовки и повышения квалификации работников;

- положения о доплатах и надбавках оплаты труда;
- положения об условиях установления и порядке выплат стимулирующего характера работникам учреждения
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
- Стороны определяют следующие **формы управления учреждением непосредственно работниками**:
- учёт мнения работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. 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 положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2 Трудовой договор заключается с работником **в письменной форме в двух экземплярах**, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3 Трудовой договор с работником заключается на неопределённый 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 неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4 В трудовом договоре оговариваются существенные **условия трудового договора**, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5 **Объём учебной нагрузки** педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами с учётом мнения профкома. Верхний предел нагрузки не ограничивается.

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

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению количества классов.

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

2.6 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.7 Учебная нагрузка учителям, 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 учителями.

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

2.9 **Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя** в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет или после окончания этого отпуска.

В указанных подп. "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10 По инициативе работодателя **изменение существенных условий трудового договора** допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

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

О введении изменений существенных 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, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

2.12 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77,81,83 ТК РФ).

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2 Работодатель с учётом мнения работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

3.3.2 Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.3.3 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4 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, обучения вторым профессиям.

3.3.5 Создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.3.6 Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1 Уведомлять работников 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. 82 ТК 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.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее, чем за три месяца.

4.2 Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.3 Стороны договорились, что:

4.3.1 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 два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.3.3 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.

4.3.4 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

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

5.3 Для **педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю** за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы,

установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. **Составление расписания уроков** осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух уроков в день. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. **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.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к **сверхурочным работам** только с 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.

5.9. Привлечение работников учреждения к **выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения**, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. **Время осенних, зимних и весенних каникул, а также летних каникул**, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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

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

5.11. Каникулярное время учебно-воспитательный и 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.

5.12. **Оплачиваемый отпуск** должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков».

В соответствии со ст. ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения трудового коллектива 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. Продление, перенесение на другой срок, определяется работодателем с учетом пожелания работника, в случаях предусмотренных ст. 124 ТК РФ. По соглашению между работником и работодателем 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. Неиспользованная 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

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).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный **дополнительный оплачиваемый отпуск** работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- с ненормируемым рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.13.2. В соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен **отпуск без сохранения заработной платы**, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

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

Кроме того, предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу - до 10 календарных дней;

- переезда на новое место жительства – до 2 календарных дней;
- свадьбы детей работника – до 3 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 7 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 3 календарных дней».

5.13.2. При наличии финансовых возможностей предоставлять работникам **отпуск с сохранением заработной платы** в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 дней;
- за разработку индивидуальных программ – до 5 дней;
- за методическую работу – до 5 дней;
- за проведение авторских уроков – до 2 дней;
- за высокие показатели знаний учащихся по результатам административных контрольных работ, текущей и итоговой аттестации учащихся, за победу учащихся в окружных, городских, областных олимпиадах и конференциях – до 10 дней;

5.13.3. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически проработанное время по трудовому договору, при этом проработанное время суммируется, если продолжительность перерыва между увольнением и поступлением на работу составляет не более 3 месяцев;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность): время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; время вынужденного прогула и пр.;
- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.
- длительный отпуск может предоставляться работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

Основанием для предоставления педагогическому работнику длительного отпуска является его заявление. Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию не позднее, чем за 2 недели до начала отпуска. В заявлении указывается время предоставления, продолжительность отпуска.

В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

Длительный отпуск предоставляется работникам без сохранения заработной платы.

Гарантии, предоставляемые педагогическому работнику во время его нахождения в длительном отпуске:

- сохраняется место работы (должность);
- сохраняется объем учебной нагрузки (при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся);
- не допускается перевод на другую работу;
- не допускается увольнение (за исключением случаев ликвидации организации).
- продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора;

- педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательной организации переносится на другой срок.

При желании прервать длительный отпуск, работник предупреждает администрацию в срок не менее чем за две недели заявлением в письменном виде.

В случае досрочного выхода работника из отпуска по его инициативе, отпуск считается полностью использованным.

Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная, в связи с этим, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

Длительный отпуск педагогическим работникам, работающим по совместительству, предоставляется одновременно с длительным отпуском по основной работе по заявлению. Длительный отпуск не может быть использован по частям.

5.14 Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.15. 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).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходя из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения о системе оплаты и стимулирования труда работников МАОУ «Заветинская НШ-ДС» (Приложение №1).

6.2. В соответствии со ст. 133.1 ТК РФ месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы установленной региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

6.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается трудовыми договорами, соглашениями и другими локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и другими иными нормативными правовыми актами Калининградской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.4 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются **19 число текущего месяца и 4 число следующего месяца, если эти дни выпадают на выходные или праздничные дни, то выплаты производятся накануне.**

6.5 В случае задержки выплаты заработной платы **на срок более 15 дней** работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6.6 Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя (карантин) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

6.7 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, включая в себя:

- доплаты и надбавки за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника; доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (Приложение №2);
- выплаты стимулирующего характера (Приложение №3);
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.7.1. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при изменении нормативов бюджетного финансирования.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда или ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.8. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.9.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.9.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет руководитель учреждения.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1 Организует в учреждении общественное питание, место для приёма пищи.

7.2 Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и

другим работникам учреждения, по утвержденному перечню оснований предоставления материальной помощи и её размерам.

7.3 Обеспечивает спортивно-туристическим инвентарём, музыкально-техническими средствами, телекомпьютерной техникой, помещениями, транспортом и др. для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.4

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1 Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2 Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.3 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4 Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5 Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6 Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

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

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

8.10 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11 Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.12 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения СТК (ст. 212 ТК РФ).

8.13 Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

- 8.14 Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.15 Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.16 Обеспечить прохождение обязательных, предварительных и периодических бесплатных медицинских осмотров (обследований) работников, а также вне очередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.17 Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.
- 8.18 Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА ООС

Председатель СОВЕТА ООС о б я з у е т с я:

- 10.1 Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности и ТК РФ".
- 10.2 Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3 Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.4 Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.6 Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, 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).
- 10.7 Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет работников, которые нуждаются в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- 10.10 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.11 Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.12 Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.13 Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

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

Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Осуществляют контроль реализации Плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

Согласно ст. 51 ТК РФ, контроль за выполнением коллективного договора осуществляет соответствующий орган по труду.

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

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 крайней меры их разрешения – забастовки.

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

Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

Принят на общем собрании
трудового коллектива МАОУ «Заветинская НШ-ДС»
«27» июля 2020 года”

Документ подписан усиленной
квалифицированной электронной подписью
Сенькина Ольга Юрьевна

директор

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
"ЗАВЕТИНСКАЯ НАЧАЛЬНАЯ ШКОЛА - ДЕТСКИЙ САД"

Серийный номер:

3CFFE1D2B745AC78AD24610157C1A84D4C3DB49

Срок действия с 11.01.2022 до 11.04.2023

Представитель работодателя -

Директор МАОУ «Заветинская
НШ-ДС»

Представитель работников -

председатель совета органа
общественной
самодеятельности



О.Ю.Сенькина

(подпись)

« 14 » сентября 2020 г.

(печать)

С.П.Чупилко

(подпись)

« 14 » сентября 2020 г.

Изменения и дополнения в коллективный договор

МАОУ «Заветинская НШ-ДС» № 02.39.18.08.92000.92310.07392
от 3 августа 2020 года

1. Раздел II. Трудовой договор:

а) пункт 2.4 - в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) слово «существенные» заменить словом «обязательные»;

б) пункт 2.5 - исключить ссылку на Типовое положение об общеобразовательном учреждении, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года N 196, которое утратило силу с 10 апреля 2014 года в связи с изданием Постановления Правительства Российской Федерации от 29 марта 2014 года № 245 «О признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации»;

в) подпункт «б» пункта 2.9:

- в третьем и четвертом абзацах необходимо учесть, что в соответствии со ст. 72.2 ТК РФ перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника;

- при переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

г) пункт 2.10:

- в соответствии со ст. 74 ТК РФ слово «существенных» заменить словами «определенных сторонами»;

- **в третьем абзаце** ссылку на ст. 73 ТК РФ заменить ссылкой на ст. 74 ТК РФ, в соответствии с которой **последний абзац** после слов «иную имеющуюся в учреждении работу» изложить в следующей редакции: «как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья»;

д) пункт 2.12 - дополнить ссылкой на ст. 336 ТК РФ.

2. Раздел III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников:

а) пункт 3.2 - в соответствии с п. 1.3 раздела 1. Общие положения коллективного договора и ст. 196 ТК РФ после слов «Работодатель с учетом мнения» слово «работников» заменить словами «представительного органа работников», после слов «перечень необходимых профессий и специальностей» дополнить словами «в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации»;

б) пункт 3.3.2 - в соответствии с подпунктом 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» изложить в следующей редакции: «Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз **в три года**»;

в) пункт 3.3.3 - необходимо учесть, что в соответствии со ст. 187 ТК РФ, гарантии работникам, установленные указанным пунктом, распространяются в случаях направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

г) пункт 3.3.4 - исключить слова «и начального», т.к. ст. 175 ТК РФ, которой устанавливались гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования, пунктом 21 статьи 80 Федерального закона от 2 июля 2013 года № 185-ФЗ признана утратившей силу с 1 сентября 2013 года.

3. Пункт 4.3.1 раздела IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству - необходимо учесть, что в связи с принятием Федерального закона от 3 октября 2018 года № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» гражданами предпенсионного возраста являются лица в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно.

4. Раздел V. Рабочее время и время отдыха:

а) пункт 5.1 - в соответствии с протоколом Общего собрания трудового коллектива МАОУ «Заветинская начальная школа - детский сад» от 2 июня 2020 года № 3 и п. 1.3 раздела 1. Общие положения коллективного договора после слов «с учетом мнения (по согласованию)» слово «профкома» заменить словами «Совета органа общественной самодеятельности», в соответствии со ст. 123 ТК РФ **в восьмом абзаце пункта 5.12** слова «трудового коллектива» заменить словами «представительного органа работников»;

б) пункт 5.2 и пункт 7.1 раздела 7. Рабочее время приложения № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ «Заветинская начальная школа-детский сад» - необходимо учесть, что в соответствии со ст. 263.1 ТК РФ женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.;

в) пункт 5.3 - в соответствии со ст. 333 ТК РФ исключить слова «за ставку заработной платы»;

г) пункт 5.7 - в соответствии со ст. 153 ТК РФ дополнить текстом следующего содержания: «В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит»;

д) пункт 5.13.2 - в связи с изменениями, внесенными в ст. 128 ТК РФ Федеральным законом от 24 апреля 2020 года № 127-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» четвертый абзац после слов «сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы» дополнить словами «органов принудительного исполнения».

5. Раздел VI. Оплата и нормирование труда:

а) пункт 6.6 - необходимо учесть, что оплата простоя не связывается с наличием письменного предупреждения работника о начале простоя. Это обусловлено тем, что простой далеко не всегда вызывается причинами, о которых работник осведомлен. Приостановка работы может касаться всех работников данного работодателя (работников структурного подразделения, нескольких структурных подразделений) и вызываться аварией, стихийным бедствием, перебоями в снабжении электроэнергией, отсутствием сырья и материалов и т.п. В этом случае никакой необходимости в заявлении работника о простое нет: работодатель лучше работающих осведомлен о причинах и продолжительности простоя;

- однако, когда простой вызван поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя в силу прямого указания ст. 157 ТК РФ;

б) пункт 6.9.2 - в соответствии со ст. 236 ТК РФ дополнить текстом следующего содержания: «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»;

в) пункт 6.10 - исключить слова «после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения», как противоречащие ст. 22 ТК РФ.

6. Пункт 8.12 раздела VIII. Охрана труда и здоровья - наименование представительного органа работников «СТК» заменить на «СООС».

7. Раздел IX. Обязательства председателя Совета ООС:

а) пункт 10.1 - ссылку на Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» заменить ссылкой на Федеральный закон от 19 мая 1995 года № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;

б) пункт 10.11 - в соответствии со ст. 9 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» слова «аттестации рабочих мест» заменить словами «проведению специальной оценки условий труда».

8. Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ «Заветинская начальная школа-детский сад»:

а) пункт 1.8 раздела 1. Общие положения и пункт 8.8 раздела 8. Время отдыха - в соответствии с п. 1.3 раздела 1. Общие положения коллективного договора слово «работников» заменить словами «представительного органа работников»;

б) пункт 2.4 раздела 2. Порядок приема работников - в соответствии со ст. 66 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)»;

в) пункт 8.9 раздела 8. Время отдыха - в соответствии со статьями 262.1 и 262.2 ТК РФ дополнить абзацем следующего содержания: «Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет и работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет»;

г) пункт 8.14 раздела 8. Время отдыха - дополнить текстом следующего содержания: «Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях и продолжительностью, установленной ст. 128 ТК РФ»;

д) пункт 10.2.7 раздела 10. Ответственность сторон - в соответствии со ст. 236 ТК РФ слова «одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования» заменить словами «одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки».

9. Приложение № 3 «Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное обеспечение санитарной одеждой, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;

- дополнить должностью «заведующий хозяйством»;

- указать наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам, работающим в указанных профессиях и должностях, нормы выдачи в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденными Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 года № 997н и СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций», утвержденный Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 15 мая 2013 года № 26.

10. Приложение № 4 «Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное обеспечение смывающими и (или) обезвреживающими средствами»:

- дополнить профессией «рабочий по комплексному обслуживанию здания»;

- указать наименование и нормы выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 года № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

11. Приложение к коллективному договору «Положение о порядке установления доплат и надбавок работникам дошкольной группы МАОУ «Заветинская начальная школа - детский сад»:

а) раздел 1. Общие положения - ссылку на Закон Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании», который утратил силу с 1 сентября 2013 года, заменить ссылкой на Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

б) раздел IV. Размер доплат и надбавок за работу, не входящую в круг обязанностей работников:

- необходимо учесть, что в соответствии со ст. 149 ТК РФ работа в ночное время относится к работам, отклоняющимся от нормальных и согласно Приказу Министерства социальной политики Калининградской области от 4 сентября 2017 года N 509 «Об утверждении перечней видов выплат стимулирующего и компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области» выплаты за работу в ночное время относятся к выплатам компенсационного характера;

- в соответствии со ст. 154 ТК РФ установить размер повышения оплаты труда за каждый час работы в ночное время с учетом Постановления Правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», в соответствии с которым минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

12. Раздел 1. Общие положения приложения к коллективному договору «Положение о порядке установления доплат и надбавок работникам

начальной школы МАОУ «Заветинская начальная школа - детский сад» и раздел 1. Общие положения приложения к коллективному договору «Положение об условиях установления и порядке выплат стимулирующего характера работникам начальной школы МАОУ «Заветинская начальная школа - детский сад» - исключить ссылку на Решение Совета депутатов муниципального образования «Нестеровский городской округ» от 3 октября 2007 года № 62 «О внесении дополнения в Решение Совета депутатов муниципального образования «Нестеровский городской округ» от 7 декабря 2006 года № 99 «Об оплате труда работников бюджетных учреждений муниципального образования «Нестеровский городской округ» и организаций, финансируемых за счет средств бюджета округа», **которое утратило силу** с 1 апреля 2008 года в связи с принятием Решения Совета депутатов Нестеровского городского округа от 27 марта 2008 года № 4, которое также утратило силу в связи с принятием Решения Совета депутатов Нестеровского муниципального района от 24 декабря 2009 года № 88 «Об отмене Решения Совета депутатов МО «Нестеровский городской округ» от 28.03.2008 N 4 «Об оплате труда работников бюджетных учреждений муниципального образования «Нестеровский городской округ» и организаций, финансируемых за счет средств бюджета округа».

13. Раздел 4. Размер доплат и надбавок за работу, не входящую в круг обязанностей работника приложения к коллективному договору «Положение о порядке установления доплат и надбавок работникам начальной школы МАОУ «Заветинская начальная школа - детский сад» - в соответствии со ст. 154 ТК РФ установить размер повышения оплаты труда за каждый час работы в ночное время с учетом Постановления Правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554.

14. Раздел 1. Общие положения приложения к коллективному договору «Положение о системе оплаты и стимулирования труда работников начальной школы МАОУ «Заветинская начальная школа - детский сад»:

- ссылку на Закон Российской Федерации от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании», который утратил силу с 1 сентября 2013 года, заменить ссылкой на Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- ссылку на Закон Калининградской области «Об образовании» от 15 января 1998 года заменить ссылкой на Закон Калининградской области от 1 июля 2013 года № 241 «Об образовании в Калининградской области»;

- исключить ссылку на Закон Калининградской области от 26 марта 2007 года № 124 «О нормативах бюджетного финансирования общеобразовательных учреждений», который утратил силу с 1 января 2014 года в связи с принятием Закона Калининградской области от 1 июля 2013 года № 241 «Об образовании в Калининградской области».