



От работодателя:

Представитель работодателя

Директор:

 М.В. Радаева

16 июня 2025

От работников:

Председатель совета трудового
коллектива:

 А.А. Красноперова

16 июня 2025

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Начальная школа – детский сад
п.Партизанское»

2025 – 2028 г.г.

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № 02.39.13.08.
92000-92400-11164
«17» июня 2025г.
И.А. Сексидло
Подпись: _____ Ф.И.О. _____

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Раздел 1. Общее положение.
2. Раздел 2. Обеспечение занятости и регулирование увольнений.
3. Раздел 3. Режим труда и отдыха.
4. Раздел 4. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.
5. Раздел 5. Условия и охрана труда.
6. Раздел 6. Социальные гарантии.
7. Раздел 7. Гарантии деятельности.
8. Раздел 8. Заключительное положение.

Наименование организации - Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Начальная школа-детский сад п.Партизанское»

Работодатель - директор Радаева Мария Вячеславовна

Совет трудового коллектива – председатель Красноперова Анна Анатольевна

Предмет договора: принятие настоящего коллективного договора является предметом договора.

РАЗДЕЛ 1.Общее положение

- 1.1 Настоящий Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.
(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- 1.2 Сторонами коллективного договора являются: работники МБОУ «Начальная школа – детский сад п.Партизанское», в лице председателя совета трудового коллектива Красноперовой Анны Анатольевны и работодателя директора МБОУ «Начальная школа – детский сад п.Партизанское» Радаевой Марии Вячеславовны.
- 1.3 Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания директором и председателем совета трудового коллектива.
- 1.4 Работодатель рассматривает совет трудового коллектива и коллективный договор, как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов.
- 1.5 При выполнении коллективного договора работодатель и совет трудового коллектива обязуются демонстрировать обоюдное доверие, взаимопонимание, откровенность, избегать конфронтации при решении социальных проблем. В основу взаимоотношений на производстве должны быть положены взаимное доверие и уважение, исходящее из того, что люди – высшая ценность общества.
- 1.6 Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности деятельности трудового коллектива, сохранение рабочих мест, повышение материального благосостояния каждого работающего.
- 1.8. Для достижения этих целей стороны берут на себя обязательства:

Руководитель обязуется:

- добиться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечить условия труда необходимые для высокопроизводительной работы и отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- повышать базовые оклады, согласно увеличения финансирования ФОТ;
- обеспечить участие председателя совета трудового коллектива в работе учреждения;
- учитывать мнение совета трудового коллектива;
- соблюдать трудовое законодательство и иные правовые акты, договора о труде;

Совет трудового коллектива обязуется:

нацеливать работающих на выполнение внутреннего трудового распорядка ;

- добиваться повышения уровня жизни работников;
- контролировать соблюдение работающими закона о труде и охране труда;
- оперативно рассматривать предложения и замечания работников и администрации;
- защищать права и интересы работающих в вопросах связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

Работник обязуется:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим и инструкции по охране труда;
- беречь имущество учреждения, экономно и рационально расходовать материалы, электроэнергию и тепло;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу на рабочем месте, в трудовом коллективе.
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;

Руководитель имеет право:

- управлять учреждением и принимать самостоятельные решения в пределах своих полномочий;
- заключать трудовые договоры (контракты);
- расторгать трудовой договор (контракт) по инициативе работодателя в соответствии со ст.81 Трудовым Кодексом РФ;
- определять необходимую для выполнения работы численность работников, а также требовать от работников надлежащее выполнение работы в соответствии с трудовым договором (контрактом);
- за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 настоящего Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей) (ст.192 Трудового Кодекса РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания (ст. 194 Трудового Кодекса РФ);
- применять меры материального и дисциплинарного воздействия к работникам «в рамках трудового законодательства» в случаях: нанесения материального ущерба при исполнении работающим трудовых обязанностей, хищение имущества учреждения;
- применять меры поощрения к работникам добросовестно и в полном объеме выполняющие свои функциональные обязанности: благодарность, денежное вознаграждение, ценные подарки, почетные грамоты (ст.191 Трудового Кодекса РФ);
- отзывать работника (по его согласию) из отпуска, с предоставлением неиспользованной части в удобное для работника времени в течении текущего рабочего года (ст. 125 Трудового кодекса РФ);

Совет трудового коллектива имеет право:

- вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установление режима труда, социального развития коллектива и др.;
- добиваться улучшения качества жизни работников, условий труда и быта;
- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, выступать стороной в договорах с работодателем по существу возникающих трудовых конфликтах;
- участвовать в формировании и расходовании фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива;
- участвовать в решении вопроса ликвидации, учреждения, реорганизации, сокращении численности штатов, в создании новых подразделений, перепрофилировании и ликвидации структур;
- требовать приостановку действий администрации, ущемляющих права и интересы работников.

Работник имеет право:

- на производственные условия, обеспечивающие безопасность и гигиену труда;

- вознаграждение за труд, без какой-то бы ни было дискриминации и не ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области;
- на установленные федеральным законом рабочее время, выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск;
- на разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ);
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- на возмещение труда причиненного его здоровью, в связи с выполнением им трудовых обязанностей;
- на объединения включающие право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов;
- на государственную, включая судебную защиту трудовых прав;
- на пособие по государственному социальному страхованию;
- на справедливое разрешение индивидуальных и трудовых спорах;
- на защиту от безработицы и гарантии в случае потери работы;
- на социальное обеспечение по возрасту при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях;
- на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- на компенсации установленные законодательством, коллективным договором, если работающий занят на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- на расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 Трудового Кодекса РФ).

РАЗДЕЛ 2.
Обеспечение занятости
и регулирование увольнений

Работодатель обязуется:

- 2.1 Обеспечить работникам полную занятость в учреждении в соответствии с трудовым договором (контрактом);
- 2.2 Представлять совету трудового коллектива не менее чем за 3 месяца информацию о высвобождении работников в связи с ликвидацией предприятия или сокращением численности или штата;
- 2.3 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.
При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.
- 2.4 Расторжение трудового договора по сокращению штатов производить с предварительного согласия совета трудового коллектива, предупреждая работника персонально письменно под роспись не менее чем за 2 месяца при наличии вакансий предложить высвобождаемому работнику другие должности, сообщить в службу занятости не менее чем за 2 месяца о предстоящем высвобождении работника;
- 2.5 При сокращении численности и штата работников, при реорганизации и ликвидации подразделений учитывать преимущественное право на оставление на работе лиц с более высокой производительностью труда, образованием и квалификацией (ст.179 Трудового Кодекса РФ);
- 2.6 Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).;
- 2.7 Работникам, высвобождаемым из учреждения при расторжении трудового договора по сокращению штата: выплачивать выходное пособие в размере

среднего месячного заработка; сохранять заработную плату за период трудоустройства, но не выше 2-х месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия, в соответствии со ст. 178 ТК РФ с учетом внесения в нее изменений Федеральным законом от 13.07.2020 № 210-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части предоставления гарантий работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации»

- 2.8 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. Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

РАЗДЕЛ 3. Режим труда и отдыха

- 3.1 Нерабочие праздничные дни в соответствии со ст.112 Трудового Кодекса РФ;
- 3.2 Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст.120 Трудового Кодекса РФ). Продолжительность рабочего дня или смены непосредственно перед праздничным нерабочим днем уменьшается на один час, (ст. 95 Трудового Кодекса РФ);
- 3.3 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, установленных ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Для получающих оклад (должностной оклад) работников, привлекавшихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплаты за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включающей наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда;
- 3.4 Привлекать работающих к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по письменному согласию работника (ст.113 Трудового Кодекса РФ);
- 3.5 Установить продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для педагогических работников - 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ. Для женщин, работающих в сельской местности установить сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Установить для всех работников - 5 - ти дневную рабочую неделю с двумя выходными. Для наблюдателей за сохранностью здания, работа по графику.
- 3.6 Установить перерыв для отдыха и питания работникам с 13.00 до 14.00.
- 3.7 Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение).
- 3.8 Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех работников продолжительностью - 28 календарных дней, для воспитателей, музыкального руководителя, учителя - логопеда - 42 календарных дня, для учителей и директора – 56 календарных дней.
- 3.9 При исчислении общей продолжительности и ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском ст. 120 ТК РФ.
- 3.10 Не допускается замена отпуска денежной компенсацией:
 - беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, работникам занятым с вредными и опасными условиями труда.
 - отпуск предоставляется полностью за рабочий год (ст. 126 ТК РФ);
- 3.11 Установить график отпусков, руководствуясь (ст.122-128 Трудового Кодекса РФ);

- 3.12 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. (ст. 125 Трудового Кодекса РФ);
- 3.13 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- 3.13.1 участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
 - 3.13.2 работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 - 3.13.3 родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
 - 3.13.4 работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - 3.13.5 работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
 - 3.13.6 родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году (ст.128 Трудового Кодекса РФ);
- 3.14 Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из

- указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (ст.262 Трудового Кодекса РФ);
- 3.15 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, установленном статьями 173 - 177 ТК РФ;
- 3.16 Предоставлять возможность пользоваться неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей беременным женщинам; одному из родителей (опекуну, поручителю), имеющим ребенка до 14 лет; имеющим ребенка инвалида или инвалида с детства до 18 лет; работающим осуществляющими уход за больными членами семьи. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ;
- 3.17 Ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск работникам в возрасте до 18-ти лет предоставлять 31 календарный день (ст.267 Трудового Кодекса РФ);
- 3.18 Отзыв из основного оплачиваемого отпуска осуществлять только с согласия работника в письменном виде и неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена в удобное для работающего время или присоединять к отпуску за следующий год (ст.125 Трудового Кодекса РФ). Не допускать отзыва беременных, работников в возрасте до 18 лет, работников занятых на работе с вредными и опасными условиями труда (ст.125 Трудового Кодекса РФ). Продление или перенос ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст.124 Трудового Кодекса РФ;
- 3.19 Выплату заработной платы за время основного оплачиваемого отпуска производить не позднее чем за 3 дня до начала отпуска, о времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала;
- 3.20 График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника;
- 3.21 Работающим по совместительству предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основной работе (ст.286 Трудового Кодекса РФ);
- 3.22 При увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут предоставляться с последующим увольнением при этом день увольнения считать последним днем отпуска (ст.127 Трудового Кодекса РФ);
- 3.23 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю
- 3.24 В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

- 3.25 Супругам военнослужащих отпуск по желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих, при этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.
- 3.26 Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644 (далее - Порядок) и коллективным договором. Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника в порядке очередности поступления заявлений; не делится на части; может присоединяться к ежегодному основному удлиненному оплачиваемому отпуску; продляется на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске; не оплачивается; предоставляется также педагогическим работникам, работающим по совместительству.

РАЗДЕЛ 4.

Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты

В области оплаты труда стороны исходя из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи, в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда.

Руководитель обязуется:

4.1. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. Не допускать задержки выдачи заработной платы по причинам, зависящим от работодателя;

4.2. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки (ст. 136 Трудового Кодекса РФ);

4.3. Производить оплату труда работникам МБОУ «Начальная школа – детский сад п. Партизанское» в соответствии должностных окладов на основании действующих приказов, приказов и распоряжения начальника управления образования. Выплату заработной платы производить два раза в месяц: за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 5 числа следующего месяца

4.4. Индексировать заработную плату в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии со ст. 134 ТК РФ);

4.5. Установить каждому работнику МБОУ «Начальная школа – детский сад п. Партизанское» тарифные ставки, оклады в соответствии с положением;

4.6. Оплату труда руководителя, специалистов производится согласно штатного расписания МБОУ «Начальная школа – детский сад п. Партизанское».

4.7. Выплату командировочных расходов работникам производить в соответствии с трудовым законодательством РФ (ст.167-168 Трудового Кодекса РФ);

4.8. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (ст.150 Трудового Кодекса РФ);

4.9. Работнику, выполняющему наряду со своей работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующему работнику производится доплата за совмещение профессий или обязанностей за время отсутствующего работника (ст.151 Трудового Кодекса РФ);

4.10. Оплата труда в выходные и праздничные дни работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки, (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.11. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не выше 20%. При удержании по нескольким исполнительным документам сохраняется 50% заработной платы (ст.138 Трудового Кодекса РФ);

4.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм работникам производится в день увольнения согласно ст.140 Трудового Кодекса РФ;

4.13. 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).

4.14. При направлении работодателем 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 (далее - независимая оценка

квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки;

4.15. Производить доплаты 4 % от оклада рабочим (повар, подсобный рабочий), занятым на работе с тяжелыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда ст. 147 ТК РФ.

4.16. В случае установления факта неправильной оплаты труда обеспечить выплату работающему все причитающиеся суммы за все время;

4.17. Особенности работы по совместительству педагогических работников регламентированы Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

4.18. Оплату труда за сверхнормативные часы работникам производить в соответствии с постановлением Минтруда №41 «Об особенностях работы по совместительству».

4.19. 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)

РАЗДЕЛ 5.

Охрана труда и здоровья

Работодатель в соответствии с действующим законодательством нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1 Обеспечить нормальные условия работы для выполнения полного объема работы:

- исправное состояние помещений, сооружений, технологической оснастки и оборудования
- своевременное обеспечение необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество аппаратуры необходимые для выполнения работы;
- условия работы труда соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

5.2 Обеспечить безопасное условие и охрану труда в подразделениях отдела.

5.3 Гарантировать работникам ежегодное медицинское обследование согласно Приказу Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 N 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;

5.4 Расследование несчастных случаев и оформление материалов расследования производить в установленном порядке в соответствии со статьями 228-230 Трудового Кодекса РФ.

5.5 Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем

- месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.
- 5.6 Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры .
- 5.7 Обеспечить своевременную выдачу работникам моющих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий за счет средств учреждения.
- 5.8 Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда следующие льготы:
- установить временное денежное пособие из средств организации работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей и четкого соблюдения правил техники безопасности и норм санитарной гигиены в случаях:
 - гибели работника в 3-х минимальных размерах оплаты труда, а также оплату счетов и расходов связанных с погребением;
 - получение работником инвалидности – 2-х минимальных размеров оплаты труда;
 - утрата работником трудоспособности, не позволяющих выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы 2 – х минимальных размеров оплаты труда;
- 5.9 Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 5.10 Совместно с советом трудового коллектива осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда учреждения;
- 5.11 Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с советом трудового коллектива вопросы выполнения мероприятий по охране труда, состояние труда в учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;
- 5.12 Обеспечить профессиональное обучение кадров, предусмотренное положением об усовершенствовании работников с гарантией оплаты из средств учреждения;
- 5.13 Обеспечить условия и охрану труда женщинам в соответствии со ст.253-264 Трудового Кодекса Российской Федерации.
- 5.14 Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента от сумм затрат на предоставление образовательных услуг

РАЗДЕЛ 6. Социальные гарантии

Работодатель обязуется:

- 6.1 Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством;
- 6.2 Осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию и распределением средств социального страхования.
- 6.3 Обеспечить работников в соответствии с действующими нормами за счет средств социального страхования путевками на санаторно-курортное лечение (по мере поступления заявок от работающих).
- 6.4 Создать условия для профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки работающих (ст.196 , 197 Трудового Кодекса РФ);
- 6.5 Расходы, связанные со служебной командировкой возмещать работникам в соответствии со ст.168 Трудового Кодекса РФ

- 6.6 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, установленном статьями 173 - 177 ТК РФ.
- 6.7 При временной нетрудоспособности выплачивается работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом
- 6.8 При повреждении здоровья или вследствие несчастного случая на производстве либо проф.заболевания работнику (его семье) выплачивается его утраченный заработок , а также связанные с проф.заболеванием расходы (ст.184 Трудового Кодекса РФ)
- 6.9 При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы (ст.187 Трудового Кодекса РФ).
- 6.10 При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка.
- В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.
- Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:
- 6.10.1 отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- 6.10.2 призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу
- 6.10.3 восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу
- 6.10.4 отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем
- 6.10.5 признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
- 6.10.6 отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. (ст.178 Трудового Кодекса).
- 6.11 При ликвидации организации о предстоящем увольнении работодатель персонально под расписку предупреждает работника не менее чем за два месяца до увольнения (ст.180 Трудового Кодекса).
- 6.12 При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на ниже оплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода (ст.182 Трудового Кодекса РФ).
- 6.13 Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для предоставления в пенсионный фонд.

Обеспечить сохранность архивной документации, дающей право работнику на оформление

пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

6.15. Обеспечить информацией работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочих местах.

6.16. Максимально обеспечить работников всеми видами оздоровления.

РАЗДЕЛ 7

Гарантии деятельности

совета трудового коллектива организации

7.1. Работодатель признает исключительное право совету трудового коллектива вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора и другим вопросам.

7.2. Работодатель признает:

- совет трудового коллектива единственным представителем и защитником прав и интересов, работающих в вопросах связанных с трудовыми отношениями, экономическими и социальными;
- право совета трудового коллектива на информацию по следующим вопросам:
- экономическое положение организации;
- реорганизация или ликвидация организации;
- предполагающееся высвобождение работников в связи с сокращением рабочих мест;
- предполагающееся введения или изменения норм и оплаты труда;
- введение технологических изменений влекущие за собой изменение условий труда работающих.

Признает право совета трудового коллектива на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов и право требовать устранения выявленных нарушений.

7.3 Совет трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов (ст.370 Трудового Кодекса РФ).

7.4 Любые формы давления и ограничения деятельности противоречат Конституции РФ, они преследуются как противоправные действия в установленном законодательством порядке.

7.5 Предоставлять совету трудового коллектива информацию по вопросам, затрагивающим интересы работающих, в том числе о расходовании финансовых средств, о порядке и условиях начисления заработной платы.

РАЗДЕЛ 8.

Заключительное положение

Настоящий коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива сроком на 3 года.

Основными принципами заключения коллективного договора являются:

- соблюдение норм законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора и соблюдение вопросов, составляющих соблюдение коллективного договора;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

- 8.1 Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения
- 8.2 В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств последние разрешаются согласно действующего законодательства.
- 8.3 Представление совета трудового коллектива о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.
- 8.4 Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями и органами по труду.
- 8.5 Не реже одного раза в год стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.
- 8.6 Изменения и дополнения к коллективному договору принимать на общем собрании большинством голосов.
- 8.7 В случае осуществления мероприятий по ликвидации и организации договор сохраняет свое действие на весь период проведения этих мероприятий до момента полного расчета всех работников в соответствии с действующим законодательством и положением настоящего коллективного договора.
- 8.8 Ответственность сторон за выполнение коллективного договора определяется (ст.55 Трудового Кодекса РФ).
- 8.9 Подписанный сторонами коллективный договор, приложения в 7 дневный срок направляются в местный орган по труду исполнительной власти для уведомительной регистрации.