

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение

Мирная средняя общеобразовательная школа

Зонального района Алтайского края

на 2022 - 2024 г.

Представитель работников:

Председатель профсоюзной организации МКОУ
Мирной СОШ Зонального района Алтайского края

Лунина Н.И.
(подпись, Ф.И.О.)

«30» марта 2022 года

Представитель работодателя:

Директор МКОУ Мирной СОШ Зонально-
го района Алтайского края

Победенная В.Н.
(подпись, Ф.И.О.)

«30» марта 2022 года
М.П.

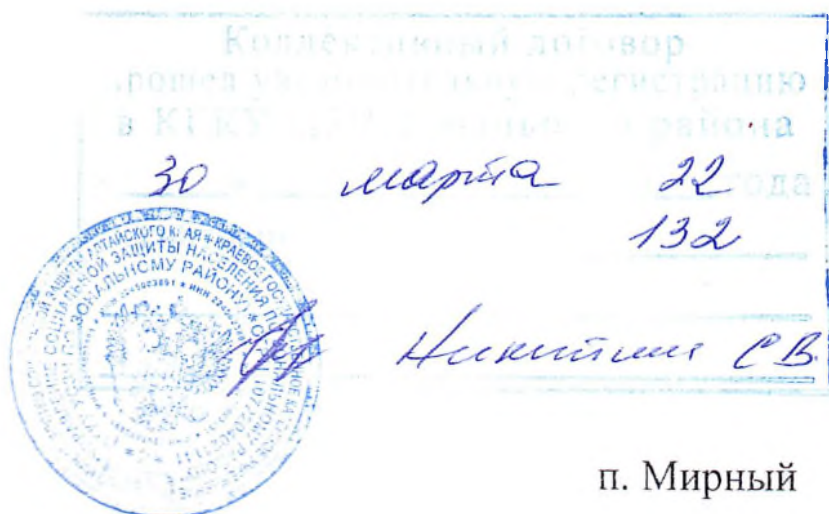
Представитель работников:

Председатель профсоюзной организации Новочем-
ровской СОШ-филиала МКОУ Мирной СОШ Зо-
нального района Алтайского края

Ильенко Т.И.
(подпись, Ф.И.О.)

«30» марта 2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР



п. Мирный

Содержание

I. Общие положения	2
II. Трудовой договор	4
III. Объем учебной нагрузки педагогических работников	7
IV. Профессиональная подготовка и переподготовка	8
V. Гарантии при возможном высвобождении	8
VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации	9
VII. Оплата и нормирование труда	10
VIII. Рабочее время и время отдыха	15
IX. Повышение квалификации и аттестация педагогических кадров	17
X. Охрана труда и здоровья	18
XI. Гарантии профсоюзной деятельности	19
XII. Обязательства профсоюзного комитета.	22

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мирной средней общеобразовательной школой и Новочемровской средней общеобразовательной школой – филиалом Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мирной средней общеобразовательной школой, с одной стороны, и работодателем Муниципальным казенным общеобразовательным учреждением Мирной средней общеобразовательной школой Зонального района Алтайского края (МКОУ Мирной СОШ Зонального района Алтайского края), с другой стороны, именуемые в дальнейшем «сторонами».

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в МКОУ Мирная СОШ Зонального района Алтайского края между работодателем и работниками в лице их представителей (директора и председателей профсоюзных комитетов).

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);

Коллективный договор заключается с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель в лице директора Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мирной средней общеобразовательной школы Зонального района Алтайского края Победенной Валентины Николаевны
- Работники Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мирной средней общеобразовательной школы Зонального района Алтайского края, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация МКОУ Мирной СОШ в лице председателя Луниной Наталии Ивановны.
- Работники Новочемровской средней общеобразовательной школы – филиала МКОУ Мирной средней общеобразовательной школы Зонального района Алтайского края, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Ильенко Татьяны Ивановны.

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полноправным представителем работников учреждения, а профком обязуется содействовать эффективной работе присущими профсоюзу методами и средствами.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников учреждения (в том числе – совместителей), являющихся членами профсоюза;
- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (*ст. ст. 30, 31 ТК РФ*) и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (*ч.6 ст.377 ТК РФ*)

1.7. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора

1.8. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех (3) лет.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт мотивированного мнения представительного органа работников в случае, предусмотренном ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- проведение представительным органом консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающие интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и по вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определённые ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

II. Трудовой договор

2.1. Штатное расписание МКОУ Мирной СОШ Зонального района Алтайского края утверждается директором, согласуется с председателем комитета по образованию Зонального района Алтайского края, исходя из задач и специфики работы в пределах фонда оплаты труда с участием в обсуждении и принятии решения профкома школы.

2.2. Прием, перевод, основания и порядок увольнения работников школы регулируются нормами действующего трудового законодательства и настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок.

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

2.5. При приеме на работу соблюдаются следующие условия:

2.5.1. заключение трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора (эффективный контракт) передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора (эффективного контракта) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора (эффективного контракта), хранящемся у работодателя);

2.5.2. издание приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

2.5.3. до подписания трудового договора (эффективного контракта) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5.4. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее пяти рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.5.5. На всех работников, для которых работа в ОУ является основной, ведутся трудовые книжки в бумажном или в электронном видах, в порядке предусмотренном ТК РФ. Для лиц, поступающих на работу впервые ведутся только электронные трудовые книжки. (ч.8 ст.2 ФЗ от 16.12.2019 № 439 – ФЗ). Работник, который отказался от бумажной трудовой книжки имеет право в любой момент получить у работодателя сведения о трудовой деятельности за период работы в данной организации, написав заявление в произвольной форме. Такие сведения выдаются в течении 3 (трех) дней. При увольнении - в день увольнения.

2.6. В трудовом договоре (эффективном контракте) согласно ст. 57 ТК РФ определяются его основные условия.

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены другими локальными актами по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.8. При заключении трудового договора

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главным бухгалтером

учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (*срочный или бессрочный*) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ.

2.9. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком.

2.10. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (*ч.5, ст. 58 ТК РФ*).

2.11. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.12. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.13. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.14. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (*ст. 84 ТК РФ*), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.15. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (*ст. 178 ТК РФ*), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (*п. 7, ст. 77 ТК РФ*);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (*п. 8, ст. 77 ТК РФ*);

2.16. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ 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.

При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

III. Объем учебной нагрузки педагогических работников

- 3.1.** Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.
- 3.2.** Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.
- 3.3.** Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.
- 3.4.** Учебная нагрузка утверждается приказом руководителя с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета. Объем учебной нагрузки конкретного педагогического работника фиксируется в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
- 3.5.** По инициативе работодателя изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменения числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).
- 3.6.** Расстановка кадров на новый учебный год проводится не позднее 15 мая текущего года. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.
- 3.7.** В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.
- 3.8.** Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и определяется на этот период для выполнения другими учителями.

IV. Профессиональная подготовка и переподготовка

- 4.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 4.2.** Работники имеют право на дополнительное профессиональное образование не реже чем один раз в 3 года. В случае направления работника в другую местность для повышения квалификации ему гарантируется оплата командировочных расходов в пределах имеющихся финансовых средств (ст.168 ТК РФ).
- 4.3.** Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, средняя заработная плата.
- 4.4.** Работодатель обеспечивает своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.
- 4.5.** Работодатель в случае сокращения классов (групп) в течение учебного года предоставляет работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

V. Гарантии при возможном высвобождении

- 5.1.** Стороны обязуются не допускать экономически и социально необоснованных сокращений рабочих мест. Массовое высвобождение работников, связанное с реорганизацией, совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией, перепрофилированием может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за три месяца письменного уведомления профкома и службы занятости.
- 5.2.** Администрация и профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации и т.д. высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством о труде.
- 5.3.** При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, работодатель обязан уведомлять профком не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, в случае массового увольнения – не позднее, чем за три месяца.
- 5.4.** В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией, работодатель обязан предупреждать работника о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца до предполагаемой даты увольнения.

5.5. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, награждённые государственными и отраслевыми наградами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее двух лет;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, если обучение осуществляется по условиям трудового договора;
- председатель первичной профсоюзной организации.

5.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения гарантируется наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст.178 ТК РФ, дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы следующим категориям:

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении детей до 14 лет.

5.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. 178,180, 279 ТК РФ), отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором.

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

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Стороны договорились, что работодатель:

- 6.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 6.1.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

6.2. Стороны договорилась, что работодатель обеспечивает:

- 6.2.1. Дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении детей до 14 лет, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, при расторжении с ними трудового договора в связи с ликвидацией организации наряду

с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст.178 ТК РФ.

6.3. Гарантии работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки и переподготовки, аналогичные гарантиям, предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые (если работник заключил с работодателем ученический договор).

VII. Оплата и нормирование труда

Работодатель обязуется:

7.1. Устанавливать заработную плату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мирной средней общеобразовательной школы Зонального района Алтайского края, утвержденным приказом № 21/1 от 02 марта 2022 года.

7.2. Оплату труда библиотечных работников учреждения производить применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общественным областям по разрядам, предусмотренным для этих категории работников.

7.3. Выплату заработной платы производить два раза в месяц 15 и 30 числа. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (с.т. 142 ТК РФ).

7.4. Не допускается приостановление работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

7.5. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

7.6. Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.7. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального

банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (ст. 236 ТК РФ).

7.8. При совпадении дня выплат с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

7.9. Выплачивать заработную плату путем перечисления денежных средств на дебетовые счета Алтайского отделения № 8644.

7.10. Устанавливать стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения на основании Положения об оценке результативности профессиональной деятельности учителей Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мирной средней общеобразовательной школы Зонального района Алтайского края, утвержденного приказом № 198/1 от 26.12.2017г. Документы разрабатываются и реализуются администрацией образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно. Определяются сроком с 01 сентября по 31 августа ежегодно.

7.11. Производить оплату труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, исходя из базовой и стимулирующей частей.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда образовательная организация определяет самостоятельно.

Установить, что базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из оклада (должностной оклад), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп не ниже минимальных окладов (с учетом компенсации за книгоиздательскую продукцию)

К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

- за квалификационную категорию педагога;
- за работу в сельской местности;
- средней наполняемости классов.
- Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом)
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)

Для педагогических работников образовательных организаций устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за непрерывный стаж работы
- ежемесячные стимулирующие за наличие почетного звания
- ежемесячные выплаты за сложность и приоритетность предмета
- выплаты за результативность и качество работы.

7.12. Производить изменение заработной платы педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, вручении государственных наград – со дня присвоения, вручения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

7.13. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (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 высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.14. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

7.15. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывать:

- сохранение преемственности классов (групп);
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы.
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

7.16. Выплачивать педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года:

- в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработную плату за фактическое число часов;
- в случае если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, - ставку, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной местности;

7.17. Оплату труда работников младшего обслуживающего персонала учреждений образования производить, начиная с первого разряда Единой тарифной сетки.

7.18. 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 составлять и утверждать тарификационные списки с учетом мнения профкома.

7.19. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования установить надбавки к ставкам (окладам): в первые три года трудовой деятельности.

7.20. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплаты по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст. 157 ТК РФ).

Причины, по которым могут быть простои в образовательном учреждении, не зависящие от работодателя и работника:

- авария теплосети;
- предписание Роспотребнадзора;
- пожар и другие чрезвычайные ситуации, которые могут привести к угрозе здоровью и жизни обучающихся и работников.

- 7.21.** Вознаграждение педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя является составной частью фонда оплаты труда и учитывается при расчете оплаты за период временной нетрудоспособности, среднего заработка при начислении отпускных и расчете пенсий.
- 7.22.** Производить доплату за проверку тетрадей, за все часы, предусмотренные тарификацией.
- 7.23.** Вводить в состав аттестационной комиссии школы председателя профкома.
- 7.24.** Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ; п. 4.8 Отраслевое тарифное соглашение по учреждениям системы Министерства образования Российской Федерации на 2001-2003 гг.).
- 7.25.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты работникам несет директор школы.
- 7.26.** Выплачивать соответствующую разницу в заработной плате (персонифицированную доплату) работникам образовательных учреждений в тех случаях, когда размер их оплаты труда в соответствии с новой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера оплаты труда, действовавшего по единой тарифной сетке по оплате труда работников муниципальных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат).
- 7.27.** Персонифицированную доплату выплачивать при условии сохранения учебной нагрузки, объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.
- 7.28.** При возникновении экономии фонда заработной платы и получения дополнительных средств осуществляется премирование работников с учетом качества работы за данный период и отработанное время согласно перевыполнения плановых показателей.
- 7.29.** За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.
- 7.30.** Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- 7.30.1. за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- 7.30.2. за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного им при тарификации;
- 7.31.** Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.
- 7.32.** Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделе, а затем на количество месяцев в году.
- 7.33.** Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.
- 7.34.** Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных.
- 7.35.** Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены в учреждении, в т.ч. настоящим коллективным договором.
- 7.36.** Работодатель обязуется:
- 7.36.1. извещать работников в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок);
- 7.36.2. своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда,
- 7.36.3. информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (бюджетных выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности учреждения и др.);
- 7.36.4. согласовывать с профсоюзным комитетом вопросы награждения, премирования и материального поощрения работников.

VIII. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

- 8.1.** Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ).
- 8.2.** Не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профкома (ст. 123 ТК РФ).
- 8.3.** О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала.
- 8.4.** В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.
- 8.5.** Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника и с дополнительной оплатой.
- 8.6.** Проводить по согласованию с профсоюзным комитетом предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в августе.
- 8.7.** Знакомить учителей до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.
- 8.8.** При установлении учебной нагрузки на новый учебный год сохранять ее объем, принцип преемственности преподавания предметов в классах.
- 8.9.** В период каникул устанавливать пятидневную рабочую неделю.
- 8.10.** Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливать соответственно нагрузке, установленной при тарификации.
- 8.11.** При составлении расписания учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя.
- 8.12.** Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.
- 8.13.** Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 8.14.** Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и др. работников.
- 8.15.** В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах рабочего времени. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
- 8.16.** Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

8.17. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) -2 дня;
- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника -3 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3дня;

8.18. Разрабатывать самостоятельно или совместно с профкомом дополнения в Устав о порядке и условиях предоставления отпуска до 1 года за длительный непрерывный стаж педагогической работы (ст. 33 ТК РФ).

8.19. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение профкома.

8.20. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

8.21. Предоставлять работнику, прошедшему вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID -19), два оплачиваемых дня отдыха

IX. Повышение квалификации и аттестация педагогических кадров

9.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через дополнительное профессиональное образование и аттестацию.

9.2. Стороны договорились содействовать получению дополнительного профессионального образования педагогическими работниками посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

9.3. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года.

9.4. Формы дополнительного профессионального образования работников определяются также работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

9.5. Право педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года реализуется путем заключения договора между работником и работодателем, в котором определяются гарантии и компенсации.

9.6. Аттестация педагогических работников на первую и высшую квалификационную категорию осуществляется в порядке, установленном Приказом министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 "Обутверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и региональным регламентом.

9.7. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности.

9.8. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности в следствие не достаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

9.9. Работники, являющиеся членами Профсоюза, могут быть уволены по данному основанию с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации согласно статье 373 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если не возможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

Х. Охрана труда и здоровья

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

10.2. Руководитель обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома при наличии соответствующих средств.

10.3. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками инструктаж по охране труда, сохранности

жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

10.4. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

10.5. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

10.6. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

10.8. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

10.9. Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.10. Руководитель обеспечивает транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

10.11. Руководитель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

XI. Гарантии профсоюзной деятельности

11.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

11.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента.

11.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

11.4. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (*см. 103 ТК РФ*);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (*см. 123 ТК РФ*);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (*см. 180 ТК РФ*);
- утверждение формы расчетного листка (*см. 136 ТК РФ*);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*см. 196 ТК РФ*);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

11.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

11.6. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;

- сохранение оплаты труда работника по разряду ЕТС после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

11.7. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

11.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

11.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (*ч.3 ст. 374 ТК РФ*).

11.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (*ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы*).

11.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

ХII. Обязательства профсоюзного комитета.

Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права членов профсоюза по социально-трудовыми др. вопросам. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют 1% из заработной платы на счет профсоюзной организации.

- 12.2.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- 12.3.** Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда.
- 12.4.** Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. о присвоении квалификационной категории по результатам аттестации педагогических работников.
- 12.5.** Представлять и защищать права членов Профсоюза в суде и др. организациях.
- 12.6.** Совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по государственному социальному страхованию.
- 12.7.** Осуществлять контроль за правильностью начисления отпускных и своевременностью предоставления работникам очередных и дополнительных отпусков, их оплаты.
- 12.8.** Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогов, охране труда и других.
- 12.9.** Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.
- 12.10.** Оказывать помощь членам профсоюза по всем юридическим вопросам, в т.ч. бесплатное составление исковых заявлений в суд по обжалованию действий пенсионных органов в отказе назначения им досрочных пенсий по старости и другим вопросам (через обращение в правовую инспекцию труда городского комитета профсоюза).
- 12.11.** Оказывать материальную помощь членам профсоюза в трудных жизненных ситуациях из профсоюзного бюджета.
- 12.12.** Проводить для работников-членов профсоюза и их детей культурно - оздоровительные мероприятия.
- 12.13.** Содействовать повышению уровня жизни членов профсоюза.
- 12.14.** Принимать меры реагирования по фактам нарушения трудовых прав работников-членов профсоюза.
- 12.15.** Заслушивать администрацию о выполнении планов экономического и социального развития учреждения, обязательств по настоящему коллективному договору.
- 12.16.** Осуществлять контроль за выполнением решений, принятых на общем собрании работников.

12.17. Обеспечивать стабильность работы коллектива на срок действия коллективного договора при выполнении администрацией всех его положений.

12.18. Профком оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных, районных акциях протеста, направляемых на социальную защиту работников образования.

12.19. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора

12.20. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует 3 года.

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

12.22. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляют контроль за реализацией этого плана и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год.

12.23. Разногласия между администрацией и работниками, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

Директор школы _____ В.Н.Победенная

Председатель профсоюзного комитета _____ Н.И.Лунина

Председатель профсоюзного комитета _____ Т.И. Ильенко

Проммертовано
и проммертовано
44 (сездесет
четуре) лесе

Директор :

В. И. Феденкин