

Директор
МАОУ «Кировская СОШ»
Кваркенского района
Оренбургской области



/Е.Ю. Понкратова/

"10" января 2024 г.

Председатель профсоюзного комитета
МАОУ «Кировская СОШ»
Кваркенского района,
Оренбургской области

/Ю.И. Юрова/

"10" января 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

администрации и профсоюзного комитета
муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Кировская средняя общеобразовательная школа»
(МАОУ «Кировская СОШ»)
на 2024 -2027 год

Коллективный договор принят на
профсоюзном собрании работников МАОУ «Кировская СОШ» от 09.01.2024 года
Протокол № 1

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в РКУ ЧЗЗЧ Кваркенского района

Регистрационный № 01400002/ХИ/24 от 17.01.2024 от «17» января 2024 г.

М.П.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Кировская средняя общеобразовательная школа» (МАОУ «Кировская СОШ») Кваркенского района (далее - МАОУ «Кировская СОШ»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Гражданский кодекс РФ (далее - ГК РФ);

с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАОУ «Кировская СОШ» 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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- представитель работодателя, в лице директора МАОУ «Кировская СОШ»;
- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);

1.4. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников МАОУ «Кировская СОШ».

1.5. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников МАОУ «Кировская СОШ» в течение 7 дней после его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАОУ «Кировская СОШ».

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МАОУ «Кировская СОШ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МАОУ «Кировская СОШ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации МАОУ «Кировская СОШ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. 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.

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

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

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию)

профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учёт мнения (мотивированного мнения, согласование, предварительное согласие и др.):

- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- положение об оплате труда работников (ст.135 ТК РФ);
- соглашение по охране труда, разработка и утверждение инструкций по охране труда (ст.212 ТК РФ);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (ст.221, 222,223 ТК РФ);
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам, её размеров;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 147, 117 ТК РФ);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст.118,119 ТК РФ);
- положение о премировании работников;
- положение о компенсационных выплатах и коэффициентов к ним;
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- составление графика сменности (ст.103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст.123 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания (ст.193 ТК РФ);
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и проведение аттестации (ст.196 ТК РФ);
- положение о распределении выплат стимулирующего характера (ст. 144 ТК РФ);
- другие локальные нормативные акты.

1.14. Настоящий договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами с 10.01.2024 года и действует по 09.01.2027 года. Стороны имеют право продлевать действие договора на срок не более 3х лет.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя

либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

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

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

2.5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

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

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

Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником, без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ТК РФ.

2.12. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, а также сокращением численности или штата рассматриваются с учётом мнения профкома.

2.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в соответствии с требованиями статей 179, 180 ТК РФ.

2.14. Увольнение работника при сокращении численности или штата возможно с учётом мнения профсоюзного комитета.

Увольнение не допускается в период временной нетрудоспособности, в период пребывания работника в ежегодном отпуске, беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; одиноких матерей при наличии у них ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида до 18 лет).

Увольнение допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

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

Работодатель обеспечивает заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении (организации) показателей и критериев;

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

3. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.1. Согласно ст.351.7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном

содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Сказанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

3.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

3.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

3.5. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

3.6. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7

статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1 статьи 121 ТК РФ).

3.7.В соответствии со статьей 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные или нерабочие праздничные дни. В случае если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения (ст.179 ТК).

3.8.Супругам военнослужащих отпуск по их 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 ежегодного отпуска по основному месту работы, предоставляется без сохранения заработной платы (п. 11 ст. 11 ФЗ 76 от 27.05.1998 «О статусе военнослужащих»).

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством РФ.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата работников МАОУ «Кировская СОШ» выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Днями выдачи заработной платы являются 15 и 30 число каждого месяца, в феврале 28 (29) числа месяца.

4.2. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Кировская средняя общеобразовательная школа» Кваркенского района утвержденным приказом по школе 86 от 30.08.2017 г.

4.3. Заработная плата педагогического работника состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Заработная плата зависит от вида образовательных программ и ступеней общего образования, от фактической учебной

нагрузки, уровня квалификационной категории, численности учащихся, стажа работы.

4.4. Должностной оклад руководителя муниципального общеобразовательного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к педагогическому персоналу, возглавляемого им учреждения, и составляет до трёх размеров указанной заработной платы.

4.5. Должностной оклад руководителя муниципального общеобразовательного учреждения увеличивается на коэффициент уровня управления (Ку), который зависит от количества обучающихся в общеобразовательном учреждении, а также наличия у него филиалов.

4.6. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на десять – тридцать процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений, в соответствии с уровнем квалификации.

4.7. Младший обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения тарифицируется по тарифной сетке по оплате труда рабочих общеобразовательных учреждений. Профессии рабочих общеобразовательных учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий, рабочих с 1-го по 7-ой разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих общеобразовательных учреждений.

4.8. Зарплата работников, устанавливаемая с 01 января следующего года, не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до 31 декабря текущего года, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

4.9. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов (ставок), тарифных ставок, компенсационные выплаты, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливается коллективным договором, Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Кваркенского района, Положением по определению порядка установления и размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам МАОУ «Кировская СОШ» и осуществляется по согласованию с профкомом.

4.10. Оплату времени простоя не по вине работника (карантин, низкая температура воздуха, ремонтно-восстановительные работы и др.) производить в размере 100 процентов заработной платы (ст.157 ТК РФ).

4.11. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на повышение заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей Аттестационной Комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения Высшей Аттестационной Комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук.

4.12. При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя, исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учётом выплаченного ему вознаграждения за классное руководство в рамках ПНПО (Письмо министерства финансов Российской Федерации от 08.06.07г. №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»).

Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных учреждений также производится в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском (Письмо министерства финансов Российской Федерации от 08.06.07г. № 12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»).

4.13. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные настоящим коллективным договором), или получивший её не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2 ст.142 ТК РФ).

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст.4 ТК РФ).

Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст.157 ТК РФ).

4.14. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% 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 расчёта включительно.

4.15. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжёлыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утверждёнными приказом Гособразования СССР от 20.08.90г. №579, или аналогичным Перечнем, утверждённым приказом Министерства науки, Высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992г. №611, в соответствии с которыми всем работником независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

5.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

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

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

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

5.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.).

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

6. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ)

Для остальных работников учреждений образования 40 часов в неделю.

Рабочее время и время отдыха регулируются графиком работы и учебным расписанием.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями (более 1 в день и 2 в неделю).

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

6.2. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

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

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

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

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

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

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

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

6.3. График отпусков составляется администрацией за две недели до начала календарного года (15 декабря) с учетом мнения профкома (в соответствии со ст. 123 ТК РФ).

У работников образовательных учреждений право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ).

Работники образовательных учреждений имеют право на разделение отпуска на части (ст. 125 ТК РФ).

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.4. В соответствии с действующим ТК РФ для работников образовательных учреждений установлены ежегодные оплачиваемые отпуска в календарных днях:

- для педагогических работников всех общеобразовательных учреждений (школы, УПК, школы-интернаты) - 56 календарных дней,
- остальные работники пользуются отпуском в 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

6.5. Стороны пришли к согласию, что работникам предоставляются при наличии уважительных причин оплачиваемые свободные дни в следующих случаях:

- бракосочетание работника -3 дня,
- бракосочетание детей работника -3 дня,
- смерть родителей, супруга, детей -3 дня,
- переезд на новое место жительства - 2 рабочих дня,
- председателям первичных профсоюзных организаций за выполнение общественных обязанностей в свое личное время - 4 рабочих дня;
- работникам, членам профсоюза не имеющим дисциплинарных взысканий -2 рабочих дня;
- при рождении ребёнка в семье (мужу) – 2 дня;
- членам профкома за выполнение общественных обязанностей в личное время, поддержание доброжелательных отношений – 3 дня;
- для проводов детей в Армию – 1 день.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязан обеспечить безопасные и здоровые условия труда для работников и учащихся в соответствии с нормами и правилами по охране труда.

7.2. Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей.

7.3. Профком и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

7.4. Работодатель учреждения образования гарантирует прохождение работниками обязательных медицинских осмотров, 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.

7.5. Работодатель занимается оздоровлением и отдыхом работников и членов их семей.

7.6. Работодатель проводит в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включает членов профкома и комиссию по охране труда.

7.7. Работодатель проводит со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

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

7.8. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

7.9. Работодатель обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

7.10. Работодатель обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст.221 ТК РФ).

7.11. Работодатель проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведёт их учёт.

7.12. Работодатель обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.13. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

7.14. Работодатель создаёт в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.15. Работодатель осуществляет совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

7.16. Работодатель по возможности предоставляет транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

7.17. Работодатель оборудует комнату для отдыха работников учреждения.

7.18. Работодатель ведёт учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.19. Работодатель по решению комиссии по социальному страхованию приобретает путёвки на лечение и отдых.

8.20. Работодатель устанавливает уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда за активную работу по усилению профсоюзного контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении доплату в размере до 20% от оклада.

8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

8. Работодатель обязуется:

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

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

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

8.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

8.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1.ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения (предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

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

8.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

8.6. Стороны договорились, что:

8.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, 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; работникам, находящимся в предпенсионном возрасте; работникам, являющимся членами Профсоюза.

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

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

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

9. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

9.1. Работники МАОУ «Кировская СОШ» пользуются льготами, гарантиями и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации.

9.2. Педагогические работники имеют право на пенсию по выслуге лет в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

9.3. Работникам образовательного учреждения выплачивается ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией в размерах, предусмотренных действующим законодательством, одновременно с выплатой им заработной платы.

9.4. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь в случаях болезни работника, смерти близких родственников, юбилейных дат у работника, в иных случаях предусмотренных локальными актами МАОУ «Кировская СОШ».

9.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

9.6. В целях реализации Федерального Закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования № 27-ФЗ от 01.04.96г. работодатель обязуется в установленный срок предоставить органам Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах, получать страховые свидетельства и выдавать их работающим.

9.7. Направление в служебные командировке, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Гарантии, предусмотренные ч. 2 ст. 259 ТК РФ предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключит контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Работодатель создает условия, обеспечивающие профсоюзную деятельность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законами РФ, Положением МАОУ «Кировская СОШ» и настоящим Коллективным договором. Работодатель обязуется предоставлять профкому информацию о деятельности учреждения, соответствующие документы, сведения и объяснения, а также расчеты по заработной плате.

10.2. Гарантировать возможность участия председателя или иного представителя профкома в оперативных совещаниях при директоре.

10.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

10.4. Работодатель предоставляет профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

10.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.6. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.7. Работодатель предоставляет профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

10.8. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзной организации информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

Увольнение по инициативе работодателя по сокращению штатов лиц, избранных в состав профсоюзных органов, производить, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с учетом мнения профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организации - с учетом мнения районного Совета (райкома) профсоюза.

10.9. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в профсоюзной учёбе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст.374 ТК РФ).

10.10. Обязуется включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

11. Обязательства профкома

11.1. Профсоюзная организация обязуется:

11.1. Нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей; добиваться повышения уровня жизни работников, улучшение условий их труда; контролировать соблюдение работодателем соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации; создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

11.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем, работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочат представлять их интересы.

11.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ); обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования; контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.7. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.8. Проводить анализ поступающих в профсоюзную организацию жалоб и заявлений работающих по вопросам трудового законодательства, доводить данную информацию до сведения работодателя, принимать меры по устранению причин и условий, порождающих данные нарушения.

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с районным Советом (райкомом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

11.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

- 11.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 11.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных в положении по распределению стимулирующих выплат и надбавок.
- 11.16. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в соответствии со сметой организации профсоюза.
- 11.17. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

12. Заключительные положения

- 12.1. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.
- 12.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.
- 12.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 12.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
- 12.5. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 12.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ «Кировская СОШ».
- 12.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.
- 12.8. Вопросы, не урегулированные настоящим коллективным договором, разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами трудового законодательства, локальными актами МАОУ «Кировская СОШ», трудовым договором, заключенным между работником и работодателем.