

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Шумячская средняя школа имени В.Ф. Алешина»
на 2023 – 2026 годы

Директор МБОУ «Шумячская
СШ им. В.Ф. Алешина»
И.Н. Бухаренкова

Председатель профсоюзного комитета
МБОУ «Шумячская СШ им. В.Ф. Алешина»
Н.Ф. Степанова



Коллективный договор подписан

« 01 » 02 2023 года

прошел уведомительную регистрацию в Отделе социальной защиты населения в Рославльском районе в Шумячском районе

Регистрационный № 02 от «01» февраля 2023 года

Главный специалист в Шумячском районе Отдела социальной защиты населения в
Рославльском районе

А.Л. Долусов



ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Шумячская средняя школа имени В.Ф.Алешина» на основании Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ), отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации; отраслевым региональным и территориальным соглашениями, регулирующими социально-трудовые отношения в системе образования, локальными нормативными актами школы, иными законодательными и нормативными правовыми актами.

Коллективный договор заключён в целях создания системы социально- трудовых отношений в учреждении (далее - школе), максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации, установлению социально- трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, созданию благоприятного психологического климата в коллективе.

Сторонами Коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации (далее – работодатель)

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при условии уплаты взносов на расчётный счёт профсоюзной организации по их письменному заявлению в соответствии с частью 5 ст. 377 ТК РФ, в размере 1% от суммы заработной платы.

Действие Коллективного договора распространяется на всех работников школы.

Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней со дня его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

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

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

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

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

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного

договора решаются сторонами обоюдно.

Настоящий договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения профкома.

Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками и через профком:

- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- учёт мнения профкома;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре.

По вопросам, прямо не предусмотренным настоящим договором, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации, Уставом, локальными нормативными актами школы.

1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны исходят из того, что трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме, который составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор оформляется как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

В трудовой договор с работником включается условие о неразглашении его персональных данных.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

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

В трудовом договоре оговариваются существенные его условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, отдыха, объем учебной нагрузки, льготы и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

При приеме на педагогическую работу, помимо предъявления установленных законодательством документов (паспорта, трудовой книжки, документа воинского учета для военнообязанных, страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, документа об образовании, квалификации), аттестационного листа (при его наличии) о прохождении последней аттестации, требуется справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо прекращения уголовного преследования.

При приеме на работу работодатель знакомит работников с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, условиями оплаты труда, настоящим договором, иными локальными нормативными актами школы.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной, устанавливается работодателем с учётом мнения профкома.

Работодатель знакомит педагогических работников до ухода в ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

При установлении учителям учебной нагрузки на новый учебный год, по возможности, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в школе.

Учебная нагрузка, объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года, а также в следующем учебном году, по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, 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);

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все 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;

- возвращения на работу работника, прервавшего 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.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон в соответствии со ст. 74 ТК РФ, при этом работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

С письменного согласия работник может быть переведён на работу, требующую более низкой квалификации.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, при этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

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

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и

переподготовки кадров.

Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых специальностей на каждый год.

Служебной командировкой признаётся выполнение работ вне постоянного места работы и жительства работников.

Работодатель обязуется:

Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров не реже чем один раз в три года.

В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

При направлении работника для повышения квалификации в другую местность оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

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

Организовать проведение аттестации работников школы на соответствие занимаемой должности, по ее результатам принимать решение о соответствии (несоответствии) занимаемой должности.

Работникам, получающим образование данного уровня не впервые, предоставлять отпуск без сохранения заработной платы при наличии справки-вызова.

Стороны считают необходимым:

Совершенствовать с учетом мнения профкома систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, направленную на создание необходимых условий для проведения аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

Оказывать методическую помощь при организации и проведении конкурсов профессионального мастерства.

3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата работников (ст. ст. 81, 178-180 ТК РФ), рассматриваются совместно с профсоюзным комитетом.

Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

Работодатель обязуется предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, реорганизацией, ликвидацией учреждения не менее чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ, на основании областного соглашения).

Стороны договорились, что применительно к школе высвобождение является массовым, если сокращается 9% или более работников в течение 30 календарных дней.

Увольнение работников организации по инициативе работодателя производится на основании ст. 81 ТК РФ.

Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста; проработавшие в данной школе свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами за педагогическую деятельность; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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.

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

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время, время отдыха работников регулируется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом школы, расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. ст. 100-102 ТК РФ).

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

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов их работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени обучаемого и учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по распоряжению работодателя, с письменного согласия работника с учётом мнения профсоюзного комитета.

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 этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Другой день отдыха предоставляется на основании письменного заявления работника по согласованию с работодателем, как правило, в каникулярное время, и оформляется приказом работодателя.

Дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни предоставляются в течение года, в котором имело место работа в выходной или праздничный день. В исключительных случаях по соглашению сторон данные дни отдыха могут быть перенесены на следующий год

Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60¹, 62, 97, 99 ТК РФ.

Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым и дополнительным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В это время администрация школы вправе привлекать их к педагогической, методической, организационной и иной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул с сохранением заработной платы.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул. График работы в каникулярное время утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца по личному согласию работника.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт, работа по благоустройству школьной территории, охрана школы и др.), в пределах установленного им рабочего времени, за исключением работников, которым эта работа противопоказана по медицинским заключениям, с сохранением заработной платы.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников составляет 56 календарных дней, остальных - 28 календарных дней.

Очередность предоставления ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). 3.22.

В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда- 6 дней;
- за особый характер работы- до 12 дней;

Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за работу с вредными условиями труда: поварам школьной столовой-6 дней;
за особый характер работы: рабочим по комплексному обслуживанию зданий и помещений, которые следят за нормальным функционированием систем жизнеобеспечения зданий и помещений (сантехник, электрик) – от 6 до 12 дней в зависимости от времени работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени; водителю автобуса -12 дней, заместителю директора по административно-хозяйственной части (заведующему хозяйством)

продолжительностью 12 дней, секретарю школы - 6 дней свыше основного 28-дневного отпуска без увеличения фонда оплаты труда;

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

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению по усмотрению администрации может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года:

- работник обязан предупредить руководителя о своем желании ухода в отпуск письменно за две недели;
- длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, если его уход в отпуск отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения;
- в период с 01 июня по 31 августа руководитель образовательной организации не вправе отказать работнику в предоставлении длительного отпуска. В случае если такое право наступает одновременно для нескольких работников и это может отрицательно сказываться на учебно-воспитательном процессе отпуск предоставляется по графику, составленному администрацией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При наличии уважительных причин (болезнь работника, членов семьи, необходимость ухода за больными членами семьи и т.п.) и при предоставлении соответствующих документов руководитель обязан предоставить длительный отпуск в срок, указанный работником в заявлении;
- по заявлению педагогического работника, заболевшего в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок и не оплачивается. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи;
- до истечения длительного отпуска работник в любое время может прервать его и приступить к работе;
- по соглашению сторон длительный отпуск может быть разделен на части при условии использования каждой из частей в ином учебном году, при этом минимальная продолжительность части отпуска должна составлять не менее шести месяцев; по заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Предоставлять работникам, принятым на работу по совместительству, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и средней заработной платы.

При наличии путёвки на санаторно-курортное лечение предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск вне графика в любое время года.

Работникам, занятым на работах, которые отнесены к вредным условиям труда

2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда, определяемым по результатам специальной оценки условий труда, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск - 6 календарных дней.

Время перерыва для отдыха и питания, графики дежурств по школе, сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка работников, годовым календарным учебным графиком.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными, областными законами, указами Президента РФ, иными нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области и Администрации муниципального образования «Шумячский район» Смоленской области.

Системы оплаты труда работников, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются настоящим договором, локальными нормативными актами школы в соответствии с законодательством Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Администрации муниципального образования «Шумячский район» Смоленской области.

Системы оплаты труда работников устанавливаются с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- постановлений Главы муниципального образования «Шумячский район» Смоленской области;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

Виды, размеры, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области и Администрации муниципального образования «Шумячский район» Смоленской области.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами школы.

Заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме: 8 и 23 число текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

Выплата заработной платы производится путем перечисления на лицевой счёт дебетовой карты работника в банке России при наличии его письменного заявления. Всем работникам выдаются расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате, с указанием всех ее составных частей и произведенных из нее удержаний. Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации (ст. 136 ТК РФ)

Работодатель несёт ответственность за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, отпускных, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. Работодатель обязан выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчёта включительно (ст. ст. 236, 237 ТК РФ).

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном основном удлинённом оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Оплата труда производится за время простоя не по вине работника в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

Оплата замещения уроков производится не ниже, чем по тарификации в пределах фонда заработной платы, независимо от срока замещения.

Оплата за каждый час работы в ночное время производится в повышенном размере – 35% оклада (тарифной ставки).

За работниками сохраняется средний заработок в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.
- во время нахождения работника на курсах повышения квалификации в дни, совпадающие с выходным днем данного работника;
- в день прохождения квалификационных испытаний;
- в день вызова в суд по трудовым спорам и иным вопросам, связанным трудовой деятельностью;
- за лицом, работающим в образовательной организации по основному трудовому договору по внутреннему совместительству при направлении на курсы повышения квалификации по двум должностям, независимо от того, по какой должности осуществляется направление на курсы.
- в случае отстранения их от работы как неприведших вакцинацию по медицинским противопоказаниям к профилактической прививке против коронавирусной инфекции.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт работодатель.

6. ПОСОБИЯ, КОМПЕНСАЦИИ ЗА ТРУД

Стороны договорились о системе поощрения на основании Устава, локальных нормативных актов школы.

7.1.1. Работодатель может вынести следующие поощрения: благодарность, денежное вознаграждение, Почётная грамота; ходатайствовать о награждении отраслевыми Почётными грамотами, представлении кандидатур для присвоения Почётных званий.

Профком может выступать инициатором объявления поощрений.

Поощряются педагогические работники за:

- успехи в учебной, научно-методической, общественной работе, победу в смотрах-конкурсах, активное участие в международном сотрудничестве;
- подготовку обучающихся – победителей и призёров школьных, муниципальных, областных, международных и других конкурсов, дней науки, олимпиад и т.п.;

Поощряются педагогические и другие работники при наличии денежных средств:

- в связи с юбилейной датой (50, 55 (и каждые последующие 5 лет).

Выдвижение кандидатур на поощрение отраслевыми Почётными грамотами, присвоение званий принимается на общем собрании работников школы.

Работодатель с учетом мнения профкома определяет порядок и размеры премирования работников, исходя из эффективности и качества труда в пределах имеющегося фонда оплаты труда, согласно Положению об оплате труда.

Председатель или иной представитель первичной профсоюзной организации включается в состав комиссии образовательного учреждения для принятия решений об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам.

7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам деятельности школы. Ответственность за здоровые и безопасные условия труда, обеспечение санитарно - гигиенических условий, организацию охраны труда берёт на себя работодатель.

Работодатель обязуется:

Обеспечить права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

Заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий, сроков их выполнения, ответственных лиц (ст. 216 ТК РФ).

Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством. В состав комиссии включать членов профкома и комиссии по охране труда

Проводить с работниками обучение по охране труда, предусмотренное ст. 219 ТК РФ в соответствии с законодательством.

Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов.

Обеспечивать уборщиков служебных помещений, рабочих по обслуживанию здания, дворника средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, утверждёнными Правительством Российской Федерации.

Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками школы на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством РФ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в школе.

Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

Проводить работу по усилению пожарной безопасности.

Работодатель обязан создать необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями и другими документами.

Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, вести их учёт (ст. 227 ТК РФ).

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его

жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Разрабатывать и утверждать в установленные сроки инструкции по охране труда на рабочем месте с учётом мнения профкома.

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

Создавать в школе комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.

Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, обязательного психиатрического освидетельствования с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы, за счет средств работодателя.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два дня один раз в год с сохранением за ними места работы(должности) и среднего заработка

Информировать коллектив школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листков нетрудоспособности.

Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённом законодательством Российской Федерации, в фонд социального, медицинского страхования, пенсионный фонд.

Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке;
- проходить обучение по охране труда, предусмотренное законодательством;
- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями, психиатрическое освидетельствование за счет средств работодателя;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников,

являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленном Коллективным договором (ст. 377 ТК РФ).

Работодатель производит оплату председателю первичной профсоюзной организации на основании Положения о выплатах стимулирующего характера педагогическим работникам МБОУ «Шумяцкая СШ им. В.Ф.Алешина» за участие в работе комиссий (по распределению стимулирующего фонда, аттестационной комиссии, комиссии по расследованию несчастных случаев, комиссии по охране труда и др.), экспертизу локальных нормативных актов, в урегулировании трудовых споров, разработке коллективного договора из средств фонда оплаты труда организации.

Работодатель предоставляет профкому достоверную информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы (ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах»).

Члены профкома включаются в состав комиссий школы по аттестации работников, специальной оценке мест по условиям труда, охране труда, социальному страхованию и других, участвуют в тарификации педагогических работников.

Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. ст. 82,373 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка работников (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности, расписания учебных занятий (ст. 103 ТК РФ);
- оплата труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

Работодатель и заместители директора школы оказывают содействие деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель предоставляет профкому помещение для проведения заседаний, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования связью, оргтехникой.

Работодатель не вмешивается в уставную деятельность первичной профсоюзной организации, не издаёт приказов и распоряжений, ограничивающих её права.

Через средства информации, имеющиеся в школе, первичная профсоюзная организация информирует работников о деятельности профсоюза, излагает позицию и решения, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

Работодатель представляет профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения его деятельности.

Профком имеет право на достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с профессиональной деятельностью, социальным и экономическим положением работников (ст.17 ФЗ «О профессиональных союзах»).

Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия, отвечающие требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Несёт ответственность в установленном законом порядке за причинение работникам увечья и повреждение здоровья. Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (ст. 60 ТК РФ).

Работодатель создаёт комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности школы, разрабатывает

стандарт безопасности труда по объектам и оборудованию, не имеющих государственных или отраслевых стандартов СБТ.

Работодатель способствует содержанию учебных помещений школы в со ответственности с санитарными нормами для общеобразовательных учреждений, несёт ответственность за их нарушение, обеспечивает бесплатное медицинское обследование по установленным нормам.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА, ПРАВА И ЛЬГОТЫ ПРОФКОМА

Профком обязуется:

Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ, а также не членов профсоюза по их письменному заявлению при условии ежемесячного перечисления на счета профсоюзной организации денежных средств из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленном Коллективным договором.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

Осуществлять контроль за:

- соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии оплаты труда;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию совместно с комиссией по социальному страхованию;
- своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков, их оплаты;
- соблюдением порядка проведения аттестации работников школы.

Совместно с работодателем и работниками соблюдать общие требования при обработке персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

Направлять учредителю (собственнику) заявление о нарушении директором школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения (ст. 195 ТК РФ).

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

Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.

Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта, государственного пенсионного страхования.

Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе.

Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами у районной профсоюзной организации:

- юридическая консультация;
- защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
- защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
- получение материальной помощи из средств профсоюза;
- оформление исковых заявлений в суд;
- запросы в архивные организации по вопросам трудовой деятельности;
- 10.3. Увольнение работников членов профсоюза по инициативе работодателя

осуществляется только с учетом мнения профсоюзной организации, исключая случаи, предусмотренные ст. 81 ТК РФ.

Профком имеет право на:

- ведение предварительных переговоров по заключению договоров;
- обжалование в судебном порядке решений и приказов администрации и других органов, если они затрагивают интересы работников школы;
- подписание и контроль за выполнением Коллективного договора;
- представление интересов членов профсоюза по вопросам труда, социальных прав во всех учреждениях, организациях, суде.

Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований, не используют их в качестве средств давления на работодателя, приостановление работы, забастовку.

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры.

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия Коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, эффективного выполнения задач, повышения социальной значимости, престижа педагогического труда;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению, сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что они:

Осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора, отчитываются о его результатах на общем собрании работников школы.

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

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

В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключён сроком на 3 года.

Стороны могут продлить действие Коллективного договора на срок не более 3

Стороны обязуются регулярно информировать друг друга по реализации Коллективного договора.

Работодатель представляет по запросу профкома необходимые сведения о социально-трудовом состоянии организации и экономических перспективах развития, заработной плате членов профсоюза (ст. 17 ФЗ «О профсоюзах»).

Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующие органы по труду.

Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по мере необходимости по взаимному согласению сторон.