

Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Кезская средняя
общеобразовательная школа №1»
Лекомцева Т.И. _____

Директор
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения «Кезская средняя
общеобразовательная школа №1»
Жигалова С.Н. _____

Коллективный договор

**Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Кезская средняя общеобразовательная школа №1»
Кезского района Удмуртской Республики
на 2024-2026 г.г.**

Протокол № 1 от 16.01.2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-правовые отношения в МБОУ «Кезская средняя общеобразовательная школа №1»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативно - правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников средней общеобразовательной школы и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения и не может ухудшать их положения по сравнению с нормами трудового законодательства.

1.4. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора Жигаловой Светланы Николаевны

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Лекомцевой Татьяны Ивановны - председателя первичной профсоюзной организации

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.6. Коллективный договор заключён на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне

предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны по договорённости имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками через профсоюзную организацию:

- учет мнения (по согласованию) с профсоюзной организацией
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным СТ.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренных в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

- обсуждение планов социально – экономического развития учреждения;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

2. Положение о порядке установления компенсационных выплат.

3. Положение о порядке выплат стимулирующего характера и премирования.

4. Положение о порядке оказания материальной помощи работникам;

5. Соглашение по охране труда;

6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

7.Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

8. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

9. Положение о длительном отпуске до 1 года педагогическим работникам.

10.Другие локальные нормативные акты

1.17. При осуществлении сторонами контроля за выполнением коллективного договора представляют друг другу необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.18. Ежегодно (в декабре) информировать на общем собрании работников о ходе выполнения коллективного договора.

1.19. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

1.20. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры рассматривать в строгом соответствии с гл.6 ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

- отказом работодателя учесть мнение профсоюзной организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;

- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым 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 приеме на работу.

2.3 Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или 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.

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

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

2.5 Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается в соответствии с количеством часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.6 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 работы, устанавливается работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме (под роспись).

2.7 При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Установленный учителям в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам программам, сокращения количества классов.

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

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

2.8 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в полном объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9 Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

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

2.11 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможны только в случаях:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом специальности и квалификации другая работа в той же образовательной организации на все время простоя 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 ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2 случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12 По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательной организации, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации, должности ст. 72¹ ТК РФ).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

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

2.13 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иным локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

2.15. Испытание при приеме на работу не устанавливается лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

3.2. Работодатель имеет право на прием работу работников Учреждения, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Работодатель имеет право устанавливать систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в Учреждении Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения.

3.5. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников, применять необходимые меры к улучшению положения работников.

3.6. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзной организацией предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Работодатель обязан информировать профсоюзную организацию - представительный орган трудового коллектива) о:

- перспективах развития Учреждения
- об изменениях структуры, штатах Учреждения.

4. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

4.1. Работодатель гарантирует Профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

4.2. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников Учреждения в рабочее время допускается по согласованию с Работодателем.

4.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с уставом.

4.4. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

4.5. Профсоюзный комитет осуществляет контроль над соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей.

4.6. Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего Коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению напряженности в Учреждении.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденными директором с учетом мнения профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

5.2. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ) для руководящих и других работников административно-хозяйственного, обслуживающего персонала – 36 часов для женщин, для мужчин 40 часов.

5.3. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью их педагогической работы установлены Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г №1601 с изменениями и дополнениями 29 июня 2016 г., 13 мая 2019 г:

18 часов в неделю, при увеличении нагрузки свыше 18 часов производить доплаты из фонда труда:

- учителям 1-11(12) классов общеобразовательных учреждений.

36 часов в неделю:

- инструкторам по физической культуре, воспитателям в группах продлённого дня общеобразовательных учреждений;

36 часов в неделю:

- старшему вожатому, преподавателю – организатору (основ безопасности жизнедеятельности), социальному педагогу, педагогу-психологу

5.4.Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные инвалидов, женщин , имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке , установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий день (ст.113 ТК РФ)

Согласно ст.113 ТК РФ не могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни, следующие категории работников:

Инвалиды III группы,

Женщины, имеющие детей до 3-х лет

Если данная работа запрещена по медицинским показателям.

5.5. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет(ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ)

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

5.6. Всем работникам предоставляются выходные дни(еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам

предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ).

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

5.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

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

5.10. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст. 259, 268 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, являются рабочим временем работников школы.

В период каникул 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 директора школы.

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором школы с учетом мнения представительного органа профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

5.12. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска работникам школы с сохранением заработной платы по письменному заявлению в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня
- бракосочетание работника – 3 дня

- бракосочетание детей работников – 3 дня
- смерть близких родственников – 3 дня
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня
- проводы в армию детей работников – 2 дня
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 2 дня
- при прохождении медосмотра во время отпуска – 1 день

Согласно ст.185.1 ТК РФ :

- работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья , имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы должности и среднего заработка

-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 рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы должности и среднего заработка.

-работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

- в силу ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере «среднего заработка» в порядке, который устанавливается федеральными законами.

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

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов

принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.15. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам – преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

5.16. Члены первичной профсоюзной организации пользуются правом на дополнительный отпуск в каникулярное время 1 раз в году, согласованный с администрацией школы:

- председатель выборного органа школы - 4 дня
- члены выборного органа - 3 дня

5.17. Педагогическим работникам, имеющим стаж непрерывной образовательной работы 10 лет имеют право на длительный отпуск до 1 года (ст.47 Федерального Закона от 29.12.2012 №273-ФЗ) с сохранением места работы (должности) педагогической нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количеством учебных классов (групп), продлением срока действия квалификационной категории. Время нахождения в длительном отпуске включается в общий стаж, но не влияет на стаж для пенсии за выслугу лет.

5.18. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ).

5.19. Расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допускающего не более одного перерыва между занятиями.

5.20. Работникам библиотеки предоставлять дополнительно оплачиваемые дни к отпуску 12 дней. (Положение о библиотеке).

5.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (56 календарных дней), продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст.121 ТК РФ).

5.21. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В периоды отмены учебных занятий в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в установленном порядке (Приказ Министерства образования и науки РФ № 69 от 27.03.2006 г).

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда, премирование и выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения.

6.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным категориям по итогам аттестации.

6.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

6.4. Работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством в соответствии с приложением № 6.

6.5. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (части (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.6. Заработная плата выплачивается работнику, по его заявлению, посредством перечисления на счет работника в банке в следующие сроки: до 22 числа текущего месяца, аванс до 07 числа месяца, следующего за расчетным, окончательный расчет за прошедший месяц.

6.7. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.8. Выплата заработной платы производится в денежной форме (в рублях), безналичным расчётом.

6.9. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей на этот период ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме, кроме случаев указанных в ст.142 ТК РФ;

- за время приостановки за работником сохраняется заработная плата, которую работодатель производит согласно ст.157 ТК РФ.

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

. Фонд оплаты труда включает: тарифный фонд, состоящий из фонда на оплату труда работников по штатному расписанию и по тарификации с учетом компенсационных (обязательных) выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, повышение ставок и окладов за вредные условия труда, за работу в ночное время и иных выплат, предусмотренных законодательством РФ.

Фонд стимулирования: система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда, стимулирующих надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, интенсивность труда, премий, а также

доплат за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работников.

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ.

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1 Образовательное учреждение в соответствии с ФЗ «Об образовании в РФ», «О внесении в действие Бюджетного Кодекса РФ», ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» от 8 мая 2010 г №83-ФЗ осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, используют в соответствии с Уставом Учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем.

Экономия бюджетных и внебюджетных средств по смете расходов в учреждении в соответствии с коллективным договором направляется на:

-выплаты стимулирующего характера работникам;

-укрепление материально-технической базы, содержание зданий и другие производственные нужды;

-материальное поощрение работников, установление доплат и выплат стимулирующего характера согласно Положению о выплатах стимулирующего характера.

7.2 Стороны признают необходимым:

7.2.2. осуществлять выплату командировочных расходов работникам, направляемым на дополнительное профессиональное образование при сохранении среднего заработка, места работы (должности) в соответствии с действующим законодательством. На основании положения о командировочных выплатах работникам.

7.2.3 выделять финансовые средства на проведение сложных дорогостоящих обследований, лечения, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов(на сумму выше 5 тысяч рублей единовременно по назначению врача). С учетом решения профкома на основании письменного заявления работника.

7.2.4 работодатель производит премирование, оказывает материальную помощь работникам образования с учетом мнения профкома на основании письменного заявления работника

7.2.5 работодатель производит выплату единовременной материальной помощи:

-в честь 50-летия работников, проработавшим в ОУ не менее 5 лет в сумме 1500 рублей;

- при исполнении женщинам 55 лет, мужчинам 60 лет, проработавшим в ОУ:

- до 10 лет 50% оклада

-свыше 10 лет 80% оклада

-свыше 20 лет 100% оклада

7.2.6 работодатель производит выплату единовременной материальной помощи в размере 1500 рублей работнику ОУ в связи со смертью детей, мужа, жены, родителей.

Работодатель устанавливает доплату не освобожденному председателю профсоюзной организации за счет ОУ в размере 700 руб., установленном коллективным договором.

8. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

8.1Работодатель обязуется выполнять организационные и технические мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

8.1.1Работодатель обязуется проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте.

8.1.2Работники проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу, за свой счет) и периодические (ежегодные) медицинские осмотры (обследования за счет учреждения) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

8.1.3.Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.1.4Работодатель обязуется проводить контроль над состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением организационно-технических мероприятий.

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

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

8.1.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

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

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

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

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

8.1.12. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзной организацией.

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

8.1.14. Администрация предоставляет всем работникам школы 1 день в каникулярное время (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра с последующим подтверждением использования этого дня по назначению. В случае не предъявления медицинские книжки эти дни считать прогулом.

8.1.15. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

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

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

8.1.18. Работодатель обязуется обеспечивать специальной одеждой

и индивидуальными средствами защиты работников в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 01.10.2008 г. № «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

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

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности) не реже 1 раза в 5 лет.

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

10. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

10.1. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии по социальному страхованию.

10.2. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования» от 16.07.1999 г. № 165-ФЗ и , «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 01.04.1996 № 27-ФЗ и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе: обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

10.3. Своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках.

10.4.В случае ликвидации (реорганизации) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации.

10.5. Знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представляемой в Пенсионный фонд Российской Федерации.

11. РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

11.1. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий настоящего Коллективного договора не прибегать к локаутам. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему Коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Удмуртской республики.

11.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ

12.1. Работодатель обязуется представлять не менее чем за 3 месяца в Профком и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться и сроке, в течении которого их намечено осуществить.

Работодатель обязуется увольнение работников, являющихся членами трудового коллектива, по инициативе Работодателя производиться с учетом мнения профсоюзной организации. Работодатель обязуется представлять не позднее, чем за 2 месяца в профсоюзную организацию данные о предстоящем высвобождении по сокращению численности или штата каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

12.2. Работодатель обязуется осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению численности или штата в срок не менее чем за 2 месяца.

12.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время в количестве 4 часов для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

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

12.6. При сокращении штатов, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют право:

- Лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии, проработавшие в учреждении свыше 10 лет)

- Одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет

- Родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет

- Молодые специалисты (до 3 лет)

- Работники, которые обучаются заочно

- Лица, получившее трудовое увечье на производстве или профессиональное заболевание.

12.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

-отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

-отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

-признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

-отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

12.8. Все сокращения штатов производить с согласия первичной профсоюзной организации.

13. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ

13.1 Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов членов Совета трудового коллектива, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать консультативную помощь членам, состоящим на учете в профсоюзной организации.

13.2 Принимать необходимые меры по:

Сохранению за педагогическими работниками, проживающими в сельской местности и в поселках городского типа, права на льготы по коммунальным услугам.

Обеспечению реального права работников образовательного учреждения на улучшение условий труда, быта работников.

13.3 Использовать все формы информационной работы с целью наиболее полного информирования членов трудового коллектива о деятельности сторон по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников образования.

13.4 Содействовать организации культурно-просветительной и оздоровительной работы членам трудового коллектива

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

13.6 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

13.7 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

13.8 Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

13.9 Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

13.10 Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

13.11. Осуществляет контроль за расходованием средств благотворительного фонда Совета трудового коллектива (ревизионная комиссия).

13.12. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения следующего.

13.13. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.

13.15. Производить контроль за ведением трудовых книжек сотрудников, за правильностью исчисления общего трудового и педагогического стажа.

13.16. Подведение предварительных итогов работы сторон по выполнению коллективного договора производится 2 раза в год: январь, июнь.

13.17. Контроль за выполнением принятых сторонами обязательств возлагается:

Со стороны администрации на директора МБОУ «Кезская СОШ №1» Жигалову Светлану Николаевну

Со стороны Профсоюзной организации МБОУ «Кезская СОШ №1» Лекомцеву Татьяну Ивановну

13.2 Выборный орган Профком Учреждения обязуется:

13.2.1 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

13.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

13.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений

14. РАБОТА С ВЕТЕРАНАМИ.

14.1. Поздравлять с праздниками и юбилеями ветеранов школы.

14.2. Приглашать ветеранов на школьные мероприятия.

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Действия настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ).

15.2. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

15.3. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания представителями и действует в течение трех лет до подписания следующего Коллективного договора.

15.4. Отдельные пункты Коллективного договора могут изменяться и дополняться с обоюдного согласия Сторон, совместным решением Сторон и оформляться в виде приложения к Коллективному договору.

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

15.6. Профсоюзная организация проводит не реже одного раза в год общее собрание работников Учреждения, где подводятся итоги выполнения Коллективного договора.

15.7. Работодатель после подписания настоящего Коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения Учреждения для уведомительной регистрации.

15.8. За три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

15.9. Стороны договорились, что текст настоящего Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников.

15.10. Работодатель и Профком обязуются разъяснять работникам положения настоящего Коллективного договора, содействовать реализации их прав.

15.11. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

15.12. Лица виновные в неисполнении настоящего Коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

15.13. При установлении фактов нарушений выполнения настоящего Коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне, сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

16. Перечень приложений к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
2. Положение об оплате труда работников учреждения;
3. Положение о порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МБОУ «Кезская СОШ №1»
4. Положение о библиотеке
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
6. Соглашение по охране труда;