

От работников:
Председатель профсоюзной
организации:
Шади /В.В. Шалбаев/

« 09 » января 2020 г.

От работодателя:
Директор МКОУ «Кислянская СОШ»
/М. В. Максимова/



« 09 » января 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения

«Кислянская средняя
общеобразовательная школа»
Целинного района

на 2020-2023 годы

с. Кислянка
2020 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице директора школы Максимовой Марины Васильевны, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель» и работники в лице председателя профсоюзной организации Шалбаева Владимира Васильевича.

1.2. Предмет коллективного договора.

- а) Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения по охране труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации и льготы, предоставляемые работодателем.
- б) В коллективном договоре конкретизируются основные положения трудового законодательства, которые Трудовым кодексом РФ описаны для разрешения через коллективный договор.

1.3. Сфера действия коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения и его филиала муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Кислянская средняя общеобразовательная школа» - «Рачеевская основная общеобразовательная школа».

1.4. Общие обязательства.

а) Работодатель признает право профсоюза на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников Учреждения, осуществление контроля за его выполнением.

б) Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством РФ, ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Курганской области «О социальном партнёрстве в Курганской области», Трёхсторонним соглашением между Федерацией Профсоюзов Курганской области, объединением работодателей и Правительством Курганской области, Соглашением между администрацией Целинного района, советом руководителей и райкомом профсоюза работников народного образования по обеспечению социального партнерства и социально-экономических гарантий работников образования на 2018 – 2020 годы.

в) Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- обеспечивать сохранность имущества Учреждения;
- учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных планов и программ развития коллектива Учреждения;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов Учреждения, направляя на эти цели необходимый процент прибыли;
- предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора;
- рассматривать представление профсоюзного органа о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

г) Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору,
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный в соответствии с действующим законодательством режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности работы по организации, росту производительности труда;
- беречь имущество Учреждения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение о размере компенсационных и стимулирующих выплат в МКОУ «Кислянская средняя общеобразовательная школа»;
- 3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 4) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

1.14. Согласовываются с профсоюзным комитетом следующие вопросы:

- графики сменности, расписание;
- привлечение к сверхурочной работе;
- график ежегодных отпусков;
- привлечение к дисциплинарной ответственности членов профсоюза;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- тарификация педагогических работников;
- утверждение должностных инструкций, инструкций по охране труда и технике безопасности.

1.15. Работодатель обеспечивает участие членов трудового коллектива в работе коллегиальных органов управления учреждением в составе школы, а также в составе аттестационной комиссии.

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

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 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 коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор. Обеспечение занятости работников

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются **трудовым договором**, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

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

2.3 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, заключается на неопределённый срок.

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

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

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

2.6. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

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

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.71, 77, 81, 83, 84 ТК РФ)

2.13. Общеобразовательное учреждение в соответствии с законом «Об образовании в РФ», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса РФ» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, используя по своему усмотрению в соответствии с Уставом Учреждения финансовые средства, закреплённые за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

III. Профессиональная подготовка, дополнительное профессиональное образование работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом определяет формы профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом развития перспектив учреждения.

3.3. Стороны договорились продлить на один год размер оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории следующим группам работников:

- Педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось один год и менее;
- Работникам, ушедшим в отпуск по беременности и родам в отпуск по уходу за ребенком, после выхода на работу.
- Работникам, потерявшим работу в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности.
- Работникам, вышедшим на работу после длительной временной нетрудоспособности (в индивидуальном порядке).

3.4. Педагогические работники обязаны:

3.4.1. Проходить дополнительное профессиональное образование не реже, чем 1 раз в пять лет;

3.4.2. Педагогические работники, не имеющие квалификационной категории (первой или высшей), обязаны проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности 1 раз в 5 лет.

3.5. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных основаниями 4 и 5 настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных основанием 6 настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

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

3.7 Работодатель обязуется организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующее полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.8. Аттестационный лист и выписку из распорядительного акта Департамента образования и науки Курганской области хранить в личном деле педагогического работника и принимать меры по их защите в установленном законодательством порядке, как относящиеся к персональным данным педагогического работника. В случае увольнения указанные документы передать педагогическому работнику под роспись.

3.9. Условия оплаты труда с учетом квалификационной категории педагогическому работнику устанавливаются со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитывать в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе в межаттестационный период;
- при приеме на работу новых работников независимо от типа, вида ведомственной подчиненности предыдущего образовательного учреждения;
- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

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

4.2. Увольнение членов, состоящих в профсоюзе, по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращение численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающее детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

4.3.2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

4.3.3. 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 вакансии.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием (уроки сверх расписания проводятся только с согласия работника и за дополнительную плату), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин, работающих в организациях, расположенных в сельской местности.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

5.5. В дни проведения совещаний и педсоветов сокращать продолжительность урока.

5.6. Период нахождения в вынужденном отпуске (в том числе во время забастовки) включается в стаж работы для предоставления ежегодного отпуска.

5.7. Время осенних, зимних каникул и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им

до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время) (Приказ Минобрнауки от 11.05.2016 №536).

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

5.9. Оплата труда педагогических и других работников ОУ за время работы в период каникул производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.10. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В периоды, указанные в части 1 настоящего пункта, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

5.11. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу работодателя (ст.113 ТК РФ).

Стороны договорились, что привлечение к работе в выходные дни (проведение походов, экскурсий, олимпиад, соревнований) производится по письменному приказу, согласованному с трудовым коллективом. Работа в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется оплатой не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха. Для летней оздоровительной работы привлекаются по графику все педагогические работники.

5.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по соглашению с трудовым коллективом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников (ст.123 ТК РФ).

Всем работникам предоставляется очередной оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней, педагогам - 56 календарных дней.

5.13. Разделение отпуска, предоставления отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст.125 ТК РФ)

5.14. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

5.15. Ежегодный отпуск переносится или продлевается (ст.124 ТК РФ):

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ.

5.16. В соответствии со ст.335 ТК РФ о порядке предоставления отпуска сроком до 1 года

педагогическим работникам предоставлять дополнительный отпуск на 1 год за 10 непрерывных лет педагогической работы, порядок и условия которого определяется Уставом ОУ.

5.17. Работодатель обязуется:

5.17.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятых на работах с вредными или опасными условиям труда в соответствии со ст.117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ (не менее трёх календарных дней);

5.17.2. Предоставлять в случае болезни 3 календарных дня отпуска в течение года по личному заявлению работника без предъявления медицинских документов (оплачиваемого при наличии фонда оплаты труда);

5.17.3. Предоставлять краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы (при наличии средств) в случаях:

- бракосочетание работником - 3 календарных дня;

- при рождении ребёнка в семье - 1 день;

- бракосочетание детей работника - 1 день;

- смерти лиц, состоящих с работником в родственных отношениях, - 3 календарных дня;

- для проводов сына в армию - 1 день.

Дни краткосрочного отпуска исчисляются в календарных днях в соответствии с ст. 120 ТК РФ.

5.17.4. Устанавливать библиотечным работникам сверх ежегодного отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет:

от 2 до 5 лет - 6 календарных дней;

от 5 до 10 лет - 12 календарных дней;

свыше 10 лет - 18 календарных дней.

(в ред. Закона Курганской области от 28.12.2007 № 321)

5.17.5. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.18. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;

- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня.

5.19. Предоставлять дополнительно к отпуску до 3-х календарных дней (оплачиваемого при наличии фонда оплаты труда):

- ветеранам труда, проработавшим на предприятии более 15 лет;

- работающим пенсионерам;

- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности.

5.20. Учителям, привлечённым к проведению районных мероприятий, участвовавшим в проведении ГИА и ЕГЭ в период очередного отпуска, продлевать отпуск пропорционально отработанному времени или по желанию работника предоставлять в другое время.

5.21. 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.

5.22. Общим выходным днём являются суббота, воскресенье при пятидневной неделе.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны пришли к согласию, что:

6.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Постановлением Правительства Курганской области от 20.05.2013 № 210. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Размер должностного оклада работника устанавливается руководителем Учреждения на основе должностных окладов, установленных для соответствующей профессиональной квалификационной группы.

Компенсационные выплаты определяются в процентах к должностному окладу работника или в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством и иными действующими нормативными правовыми актами, а также локальными актами Учреждения.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера, а также показатели и условия осуществления таких выплат устанавливаются локальным актом Учреждения.

Система оплаты труда в Учреждении, предусматривающая размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления устанавливается в соответствии с Положением о размере компенсационных и стимулирующих выплат в МКОУ «Кислянская средняя общеобразовательная школа», принимаемого с учетом мнения профкома.

6.3. Условия оплаты труда работника Учреждения указываются в трудовом договоре с ним, либо в приложении (отдельном соглашении) к трудовому договору в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда.

Выплата заработной платы работнику осуществляется по его личному заявлению в безналичной форме путем перечисления денежных средств на лицевой счет работника в банке два раза в месяц 8 числа расчёт за предыдущий месяц и 23 числа за первую половину ст. 136 ТК РФ.

6.4. Определить премиальный фонд в размере 15,5% от фонда оплаты труда.

6.5. Выплачивать отпускные сотрудникам до начала отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае невыплаты отпускных отпуск по требованию работника должен быть перенесен.

6.6. Производить выплаты за дополнительную педагогическую работу, непосредственно связанную с образовательным процессом (проверка тетрадей, заведование учебным кабинетом, классное руководство и инновационная деятельность) и за работу с детьми по программам 7-8 вида в размере по соглашению сторон, но не менее 5% (ст.60.2, 151 ТК РФ).

6.7. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными условиями труда) устанавливаются в размерах, не менее предусмотренных действующим законодательством.

6.8. Минимальные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ, с учётом мнения Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учётом

мнения профкома в порядке, установленном ст.372 ТК.

6.9. Отнести к работникам, выполняющим работы во вредных условиях труда: поваров, кухонных рабочих, медсестру.

6.10. Доплату за работу во вредных условиях труда производить по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

6.11. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном на 35% размере часовой тарифной ставки, оклада по сравнению с работой в нормальных условиях.

6.12. Размеры доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий устанавливаются работодателем по предварительному соглашению с работником и должны составлять не менее 100% оклада отсутствующего работника.

6.13. В соответствии со ст.99 ТК РФ работники привлекаются к сверхурочным работам. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной зарплаты в день выхода работника на работу.

6.15. При нарушении работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки 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. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.16. Установить предельную наполняемость классов (групп) не более 25 человек в соответствии с санитарными нормами, за сверхнормативную наполняемость установить доплату 1 % за 1-2 ученика (воспитанника), 5% за 3-5 учеников (воспитанников) из стимулирующего фонда.

6.17. Производить оплату работы за сверхурочное время: за первые 2 часа в полуторном размере, за последующие в двойном.

6.18. Извещать работника об изменении условий оплаты труда, установленных при тарификации не менее чем за 2 месяца.

6.19. Сохранять за работниками, участвующим в забастовке из-за невыполнения настоящего колдоговора, отраслевого регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.20. Библиотечным работникам устанавливаются ежемесячные надбавки к должностным окладам за непрерывный стаж работы в библиотеке в следующих размерах:

от 2 до 5 лет - 10%,

от 5 до 10 лет - 20%,

свыше 10 лет - 30%.

(п. 25.3 в ред. Закона Курганской области от 30.12.2002 № 261)

Примечание: средства на установления надбавок библиотекарям за непрерывный стаж работы выплачиваются из тарифного фонда.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны пришли к соглашению о том что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки или предоставлении сведений о трудовой деятельности при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Стороны договорились, что работодатель:

7.2.1. Ходатайствует перед органами самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);

7.2.2. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольном учреждении;

7.2.3. Обязуется обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.22 ТК РФ);

7.2.4. Обязуется обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

7.2.5. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.2.6. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения;

7.3. Работодатель имеет право премировать работника Учреждения при наличии обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и иных внебюджетных источников. Единовременное премирование производится на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с Положением о размере компенсационных и стимулирующих выплат в МКОУ «Кислянская средняя общеобразовательная школа» в следующих случаях:

- к праздничным датам;
- по результатам работы.

7.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры и успешно осваивающим эти программы, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам

обучения работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

Данные гарантии и компенсации предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением, при получении второго образования, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению органов управления образования.

7.5. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профзаболевания работнику (его семье возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Заключить и обеспечить выполнение «Соглашения по охране труда», обеспечить выборы уполномоченного по охране труда и содействовать его деятельности.

8.2. За время приостановки работы за работником сохраняется место работы и начисляется з/п в размере среднего заработка.

8.3. Обеспечить выполнение правил, инструкций и предписаний по вопросам охраны труда, техники безопасности.

8.4. Обеспечить бесплатной спецодеждой и спецобувью в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством РФ (ст.221 ТК РФ, Приказ Минтруда от 09.12.2014 № 997 н).

8.5. На основании приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 №1122н «Об утверждении норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезжиривающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» обеспечить выдачу туалетного мыла в количестве 200гр. в месяц (ст.221 ТК РФ).

8.6. Разработать комплекс мер по созданию и соблюдению здоровых и безопасных условий труда и учебы в соответствии с техническими рекомендациями «Об организации охраны труда».

8.7. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.8. При выделении сотрудникам путевки на санаторно-курортное лечение переносить им очередной отпуск на срок действия путевки.

8.9. Обеспечить всех желающих родителей - работников образовательного учреждения путевками для детей в оздоровительные лагеря в летний период.

8.10. Поставить на учет всех нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

8.11. Обеспечить участие профкома в работе комиссии по соцстраху.

8.12. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

Работник обязуется:

8.13. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда.

8.14. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

8.15. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочей месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.16. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

8.17. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Права и обязанности первичной организации профсоюза определяются ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза, Уставом Учреждения, коллективным договором.

9.2. Стороны договорились о том, что:

9.2.1. 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.

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

9.2.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

9.2.5. Работодатель обязан предоставить ПК безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ)

9.2.6. Работодатель, за счет средств стимулирующего фонда Учреждения, производит ежемесячные выплаты председателю Профкома (ст. 377 ТК РФ).

9.2.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а так же для участия в выборах профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.2.8. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.9. Председатель и члены Профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3, 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия высшего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.2.10. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития ДОО.

9.3. Члены Профкома включаются в состав комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других (ст.52-53, 370-372 ТК РФ).

9.4. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривают следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размера повышения заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 105 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);
- утверждение форм расчетного листа (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10.1. Профком обязуется:

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- правовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профкома представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежных средства из заработной платы на счет первичной организации.

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

10.1.4. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

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

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

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

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

10.1.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплате пособий по обязательному социальному страхованию.

10.1.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Учреждения.

10.1.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении. Своевременно направлять заявки.

10.1.12. Осуществлять общественный контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

10.1.14. Участвовать в работе комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников и сотрудников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.1.15. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

10.1.16. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносов работников.

10.1.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

10.1.18. Осуществлять материальную помощь членам профсоюза в случаях: потере близкого родственника (ребенка, мужа, жены), длительной нетрудоспособности и др.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор действует в течение 3 лет с 09.01.2020 года по 08.01.2023 года, вступает в силу со дня подписания.

Оформляется в 3-х экземплярах (для работодателя, трудового коллектива и органа по труду).

Работодатель и трудовой коллектив обязуется считать неотъемлемой частью коллективного договора:

- Положение об оплате труда;

- Положение о размере компенсационных и стимулирующих выплат в МКОУ «Кислянская средняя общеобразовательная школа»;

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда;
- Перечни по охране труда.

Стороны обязуются осуществлять не реже 2 раз в год контроль за ходом выполнения коллективного договора и отчитываться перед трудовым коллективом о результатах выполнения и соблюдения коллективного договора.