

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «БОЛЬШЕКАЛМЫКСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КИРЕЕВСКИЙ РАЙОН В ЛИЦЕ СОВЕТА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ И РАБОТОДАТЕЛЕМ, В ЛИЦЕ ДИРЕКТОРА, ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ НА 2020-2023 ГГ.

Принято «8» декабря 2020 г.
На собрании совета работников
муниципального казенного общеобразовательного
учреждения «Большекалмыкская
средняя общеобразовательная школа»
муниципального образования
Киреевский район

Подписано «8» декабря 2020 г.

Директор муниципального
казенного общеобразовательного
учреждения «Большекалмыкская
средняя общеобразовательная школа»
муниципального образования
Киреевский район

Председатель совета работников
муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Большекалмыкская средняя
общеобразовательная школа
муниципального образования
Киреевский район



И.В. Щепанова



М.В. Баева

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ «Большекалмыкская СОШ».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ).

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

- Закон Тульской области от 02.11.2007 № 889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда».

2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательной организации, решение трудовых, социальных, профессиональных и экономических проблем работников образования.

3. Полномочным представительным органом работников выступает Совет трудового коллектива, в лице председателя Совета трудового коллектива.

4. Полномочным представителем работодателя выступает директор образовательной организации.

5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников и работодателя образовательной организации, в том числе и на заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Совет трудового коллектива и администрация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором образовательной организации.

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

9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

15. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Советом трудового коллектива.

16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1. АДМИНИСТРАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЯЗУЕТСЯ:

1.1. Информировать работников образовательной организации о всех распоряжениях, приказах и постановлениях администрации образовательной организации и вышестоящих органов образования, касающихся вопросов социально-экономического развития образовательной организации.

1.2. Информировать работников по вопросам педагогической, кадровой, финансовой, хозяйственной деятельности образовательной организации с периодичностью 1 раз в квартал.

1.3. Вводить в состав аттестационных комиссий, комиссий по распределению учебной нагрузки представителей Совета трудового коллектива.

1.4. Отчитываться о своей деятельности перед работниками не реже одного раза в год.

1.5. Не допускать характеристики работы учителей, воспитателей, музыкальных работников (анализа посещенных уроков, занятий, мероприятий) в присутствии посторонних и обучающихся.

1.6. Уроки, занятия, мероприятия проводимые работниками администрация посещает по графику администрации, исходя из плана работы

образовательной организации, с предварительным уведомлением (предупреждением) за 40 минут до начала урока, занятия, мероприятия. С выводами и рекомендациями по уроку, занятию, мероприятию работник знакомится под роспись.

1.7. Представление членов администрации к награждению осуществляется на общих основаниях.

2. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕКТИВА.

2.1. Добросовестно и своевременно выполнять трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, едиными квалификационными требованиями и Уставом образовательной организации; приказы, поручения администрации образовательной организации, решения общих собраний коллектива, вышестоящих органов власти.

2.2. Уважительно относиться к обучающимся, коллективу и директору, к родителям. Не допускать оскорбительного тона в общении с ними.

2.3. Способствовать формированию личности гражданина, наделенного высоким уровнем образованности, воспитанности, честности и порядочности, исходя из индивидуальности личности обучающегося воспитанника.

2.4. Способствовать укреплению здоровья обучающегося и воспитанника. Соблюдать санитарные нормы и правила безопасности учебы, занятий, труда, внеклассных мероприятий, санитарно-гигиенический режим в образовательной организации.

2.5. Содействовать укреплению сохранности муниципальной собственности, вверенного или используемого имущества, оборудования, ТСО, инструментов и т.д. Нести в установленном законодательством порядке персональную ответственность за их порчу, утрату.

2.6. Принимать активное участие в работе педагогического совета (состоять его членом), в работе Общего собрания работников.

2.7. Выполнять обязанности классного руководителя после назначения приказом директора образовательной организации. Отвечать за организованность, активность, воспитанность, дисциплинированность обучающихся класса, проводить воспитательную работу в соответствии с планом и интересами обучающихся.

2.8. Обслуживающий и технический персонал образовательной организации обязуется честно, добросовестно выполнять возложенные обязанности по содержанию в чистоте, сохранности и исправности помещения, оборудования; своевременно убирать закрепленные площади, строго выполнять распорядок дня.

Не допускать грубого, неуважительного отношения друг к другу и к коллегам по работе, обучающимся, воспитанникам и посетителям образовательной организации, родителям.

2.9. Назначенные материально-ответственные лица из числа обслуживающего и технического персонала несут персональную ответственность за сохранность имущества, материалов.

Неисполнение или недобросовестное исполнение служебных обязанностей любым работником образовательной организации ведет к лишению виновных поощрений: стимулирующих и компенсационных выплат и т.д.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются 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 отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

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

5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

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 педагогических работников и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной

работы, устанавливается директором образовательной организации по согласованию с Советом трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания текущего учебного года и ухода работников в отпуск.

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

6. При установлении педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, занятий в группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп.

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

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

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

8. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а так же ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

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

11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора образовательной организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп.

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

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

- восстановления на работе педагогического работника, 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 «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ.) При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

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

13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

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

15. Работодатель и работники образовательной организации обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных законодательством.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
2. Работодатель обязуется:
 - 2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года (бесплатно).
 - 2.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
 - 2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по

основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям.

2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученные квалификационные категории для оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.7. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием Совета трудового коллектива организации.

2.8. Совет трудового коллектива организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

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

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

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

2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 ст. 81 ТК РФ).

4. Стороны договорились, что:

4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет, родители, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2. 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.

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

4.4. 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.

4.5. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (одинокие матери или отцы – при наличии ребенка до 14 лет и ребенка-

инвалида до 18 лет), не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации образовательной организации.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

4. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин – устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при продолжительности еженедельной работы (40 часов).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, Трудовым договором, должностными обязанностями и тарифно-квалификационными характеристиками.

5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями и окон в расписании. Максимальное количество «окон» в течение рабочей недели не должно превышать (при 18-часовой нагрузке) 2-х часов. При наличии таких перерывов и окон в расписании педагогическим работникам предоставляются отгулы.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при нагрузке не более 20 ч.

7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

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

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

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

11. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний

(мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени (по согласованию сторон, с дополнительной оплатой).

12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

13. Работодатель обязуется:

13.1. Предоставлять ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в следующих случаях:

для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;

при рождении ребенка в семье - 1 день;

для проводов детей в армию - 2 дня;

в случае бракосочетания работника - 3 дня;

на похороны членов семьи и родителей - 3 дня;

родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 дня;

при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня.

- поварам, работающим у плиты, на основании ст. 118 ТК РФ и письма Минтруда России от 12.08.2003 года № 861-7- 6 дней.

13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника. Продолжительность отпуска определяется по согласованию между работником и работодателем. Ходатайство о таком отпуске мотивируется, и необходимость отпуска

подтверждается по возможности документом. Право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы остается за директором школы или за лицом его замещающим (ст.128 ТК РФ).

13.3. По желанию работника с учетом возможностей учреждения ежегодный оплачиваемый отпуск может быть использован с разрывом. Администрация обязана предоставить отпуск во время учебного процесса при наличии у работника путевки на отдых или лечение.

13.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012, статьи 335 ТК РФ).

14. При пятидневной рабочей неделе всем работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Общими выходными днями является суббота и воскресенье.

15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания уроков дежурного педагогического работника.

17. Отгулы, неиспользованные в течение учебного года не переходят на следующий учебный год, а используются только в течение учебного года.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

1. Оплата труда работников МКОУ «Большекалмыкская СОШ» производится в соответствии с Постановлением администрации МО Киреевский район № 69 от 30 января 2017 года «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных организаций администрации муниципального

образования Киреевский район, осуществляющих образовательную деятельность».

2. Оплата труда работников в образовательной организации формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

3. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в образовательной организации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5. Размеры должностных окладов, ставок работников образования образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются на 30 процентов ниже оклада соответствующего руководителя.

6. Работникам образования образовательной организации устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по занимаемой должности;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по организации;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца. Место выплаты заработной платы работнику определяется на основании статьи 136 ТК РФ.

8. На учителей, воспитателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей, воспитателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

9. Наполняемость классов, групп, установленная СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения, содержания в общеобразовательных организациях» и договором между учредителем и школой, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

10. Администрация и Совет трудового коллектива разрабатывают Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах в качестве приложения к коллективному договору, утверждая его на собрании работников ежегодно.

11. График отпусков утверждается совместно с Советом трудового коллектива до 15 декабря текущего года по заявлению работников. Отпускные за время отпуска выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. При не своевременной выплате отпускных, начало отпуска по заявлению работника переносится на период задержки выплат с продолжением выполнения им своих должностных обязанностей.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных или общественных обязанностей, в других случаях, предусмотренных действующим законодательством и локальными нормативными актами.

12. Работодатель обязуется:

12.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ. (ст. 236 ТК РФ)

12.2. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме:
- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на период вынужденного прогула по вине работодателя;
- на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

12.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор.

12.4. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

12.5. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу с сохранением заработка не менее 2/3 средней заработной платы на весь период задержки до выплаты задержанной суммы.

12.6. Производить оплату командировочных расходов для лиц, направленных в служебную командировку, для повышения квалификации работников.

12.7. Производить выплату лечебного пособия всем работникам образовательной организации в размере должностного оклада по основной занимаемой должности согласно Закона Тульской области «Об образовании» № 1989-ЗТО от 30 сентября 2013 года.

Производить выплату лечебного пособия работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ. ПООЩРЕНИЯ

Стороны договорились, что работодатель:

1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечным фондом образовательной организации.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

1. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

2. Провести в образовательной организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с Советом трудового коллектива.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Совета трудового коллектива и комиссии по охране труда.

3. 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.

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

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

5. Обеспечивать 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.

6. Обеспечивать приобретение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ)

7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

10. 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.

11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

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

13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Общего собрания работников.

14. Осуществлять совместно с членами Совета трудового коллектива контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работника на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

17. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

Совет трудового коллектива обязуется:

1. Принимать участие в разработке локальных актов образовательной организации;

2. Контролировать соблюдение законодательства по охране труда, выполнение мероприятий, Соглашения по охране труда через комиссию по охране труда уполномоченных по охране труда. В случае невыполнения принимать меры в соответствии с действующим законодательством;

3. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвовать в комиссиях по расследованию случаев производственного травматизма, а также исполнению законодательства по возмещению вреда,

причиненного здоровью работников при исполнении ими трудовых обязанностей;

4. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников трудового коллектива.

IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Стороны договорились о том, что:

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 Совете трудового коллектива.

2. Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3. Работодатель принимает решения по согласованию с Советом трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

4. Увольнение работника, являющегося членом Общего собрания трудового коллектива, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия Совета трудового коллектива.

5. Работодатель обязан предоставить Совету трудового коллектива 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.

6. Производить ежемесячные выплаты председателю Совета трудового коллектива в соответствии с Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам.

7. Работодатель предоставляет Совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации по письменному заявлению председателя Совета трудового коллектива.

8. Члены Совета трудового коллектива включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другим.

9. Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками 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);
принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда работников (ст. 135 ТК РФ);
применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
установление сроков заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Совет обязуется:

1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
5. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем образовательной организации, 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).
6. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.
7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и за их оплатой.
11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.
13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
14. Оказывать материальную помощь членам по личным заявлениям.
15. Представлять интересы членов коллектива при аттестации.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

Работодатель:

1. Осуществляет обязательное пенсионное страхование работников в установленном порядке, установленном федеральными законами.
2. Принимает меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда Российской Федерации с использованием электронно-цифровой подписи по телекоммуникационным каналам связи либо на информационных носителях.
3. Обеспечивает сохранность и своевременно передает на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.
4. Обновляет наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.
5. Предоставляет в Пенсионный фонд Российской Федерации списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие два года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения
На вновь принятых сотрудников за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица.
6. Работодатель, получив заявление от работника о добровольном вступлении в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня получения заявления, направляет его в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации по месту регистрации в качестве страхователя по обязательному пенсионному страхованию (от 30.04.2008 N 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»).
7. Дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и взносы работодателя перечисляются работодателем в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации в порядке и сроки, которые установлены Федеральным законом «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» от 15.12.2001 года № 167-ФЗ в отношении уплаты страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
3. Контроль за исполнением и правильным применением норм трудового права осуществляет комиссия, созданная на паритетной основе.
Комиссия осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.
4. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этих целей информацию.
5. Рассматривают в 5- дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками меры их разрешения – забастовки.
7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.
9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.
10. Стороны, подписавшие коллективный договор, подводят итоги работы 1 раз в год.
11. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются на собрании трудового коллектива.

11. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются на собрании трудового коллектива.

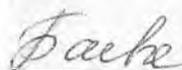
Текст рассмотрен и принят
на общем собрании работников
Протокол № 2 от 20.10.2020 года

Директор
МКОУ «Большекашмыкская
СОШ»



И.В.Щепанова

Председатель
Совета трудового коллектива



М.В.Баева

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

И.В. Щепанова
Директор

Директор МБОУ
«Большератимская СОШ»
И.В. Щепанова





**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
КИРЕЕВСКИЙ РАЙОН**

Титова ул., д.4, г. Киреевск,
Тульская область, 301260
тел.(48754) 6-15-46, факс: 6-54-58
E-mail: amo.kireevsk@tularegion.ru
<http://kireevsk.tularegion.ru/>

на № _____

28.12.2020 76-23/3205

**Директору
муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
«Большекалмыкская средняя
общеобразовательная школа»
Щепановой И.В.**

**Учителю
изобразительного искусства
муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
«Большекалмыкская средняя
общеобразовательная школа»,
председателю совета работников
Баевой М.В.**

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора

Администрация муниципального образования Киреевский район сообщает, что коллективный договор муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Большекалмыкская средняя общеобразовательная школа» зарегистрирован «15» декабря 2020 года.

Регистрационный номер 673-Н.

При регистрации коллективного договора условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

**Глава администрации
муниципального образования
Киреевский район**

И.В.Цховребов