

Коллективный договор

муниципального общеобразовательного бюджетного
учреждения начальной общеобразовательной школы
№26 п.Пионерский на 2022 – 2025 годы.

От работодателя:

Директор
МОБУ НОШ №26 п.Пионерский



Рукосуева О.Г.

«19» января 2022 г.

М.П.

Коллективный договор принят на общем собрании
работников МОБУ НОШ №26 п.Пионерский
протокол № 2 от 18 января 2022 г.

Коллективный договор зарегистрирован
в отделе труда Администрации Чунского района

Регистрационный № _____ от « _____ » 2022 г.

Руководитель по труду _____
/должность Ф.И.О./

М.П.

От работников:

Председатель совета трудового
коллектива МОБУ НОШ №26
п.Пионерский



Шарфудинова Е.В.

«19» января 2022 г.

М.П.

Чунское районное муниципальное
образование Иркутской области

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 2/2022
« 19 » января 2022 г.

Ведущий специалист /подпись/ Шарфудинова Е.В. Ф.И.О.

Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОБУ НОШ №26 п.Пионерский.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации /далее ТК РФ/, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной школы /далее-школа/ и установлению дополнительных социально-экономических правовых профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники школы являющиеся членами совета трудового коллектива, в лице председателя совета трудового коллектива /далее- совет ТК/;
 - работодатель в лице представителя – директора Рукосуевой О.Г.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами совета трудового коллектива имеют право уполномочить совет трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем ст.30.31 ТК РФ.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы (в том числе – совместителей).
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 3 дней после его подписания.
Совет трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем школы.
- 1.8. При организации /слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании/ школы коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственников.
- 1.10. При ликвидации школы коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течении срока действия коллективного договора стороны в праве вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течении срока действия коллективного договора ни один из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы.

- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение /принимает по согласованию/ совета трудового коллектива:
- 1/ правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2/ положение об оплате труда работников;
 - 3/ соглашение по охране труда;
 - 4/ список работников школы, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
 - 5/перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками и через совет трудового коллектива:
- учет мнения /по согласованию/ совета трудового коллектива;
 - 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 вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - другие формы.

2.Трудовой договор.

2. Стороны договорились, что:
- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством ,а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
Срочный трудовой договор с работником, как правило, заключается на определенный 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.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора,

предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсация и др. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.5 Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации №1601 от 22.12.2014 г. «о продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения /по согласованию/ совета трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

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

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

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же школе, а также педагогическим работникам других общеобразовательных школ и работникам предприятий, школ и организаций /включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров/ предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течении учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, 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 течении календарного года/;
- простоя, когда работникам с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же школе на все время простоя либо в другой школе, но в той же местности на срок до одного месяца /отмена занятий в связи с погодными условиями и в других случаях/;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего их учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора определённых сторонами допускается, как правило, только на новый учебный год в связи и изменениями организованных или технологических условий труда /изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся /воспитанников/, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение смен работы школы, а также изменение образовательных программ и т.п./ при продолжении работником работы без изменения его трудовых функций /работы по определенной специальности, квалификации или должности/.

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

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

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

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

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.

3.2. Работодатель с учетом мнения /по согласованию/ совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников /в разрезе специальности/.

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

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

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

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в школах 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 и переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

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

4. Обеспечение занятости и гарантии высвобождаемым работникам.

4. Администрация обязуется:

4.1. Увольнение членов совета трудового коллектива по сокращению штата производится с согласия совета трудового коллектива.

При увольнении по сокращению штата руководствоваться ТК РФ а так же

предоставлять преимущественное право на оставлении на работе при равной квалификации, которым осталось до пенсии по выслуге лет не более 1 года и одинокие матери и отцы воспитывающие детей до 14 лет.

4.2. Работникам, подлежащим высвобождению, до начала увольнения или перевода дать возможность в случае необходимости повысить квалификацию.

4.3. Сообщать выборному органу представителей трудового коллектива организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников — также соответственно не позднее, чем за три месяца. Массовым является увольнение 10% и более работников образовательной организации от общего числа работников в течение 30 календарных дней, но не менее 10 человек.

4.4. Обеспечить преимущественное право на оставлении на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребёнка — инвалида в возрасте до 18 лет;
- награждённые государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью, не достигшие пенсионного возраста;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником — представителя трудового коллектива по инициативе работодателя может быть произведено только с учётом мнения выборного органа представителей трудового коллектива.

5. Трудовые отношения.

5.Администрация и совет трудового коллектива обязуется:

5.1.Обеспечить участие работников в управлении школой /Закон «Об образовании» ст.55./ А/Ст. 190 п. 2 ТК РФ гласит, что правила внутреннего трудового распорядка организации, как правило, являются приложением к коллективному договору и согласовывают с советом трудового коллектива следующие вопросы:

- расписание;
- привлечение к сверхурочной работе в соответствии со статьёй 99 ТК РФ
- привлечение к работе в случаях, определённых частью третьей статьи 113 ТК РФ
- график ежегодных отпусков;
- поощрение работников;

- привлечение к дисциплинарной ответственности членов трудового коллектива;
- расторжение трудового договора по инициативе администрации производить лишь с согласия совета ТК по основаниям, перечисленным в ТК РФ по сокращению штатов

Б/ по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе в следствии недостаточной квалификации либо состоянию здоровья, препятствующих продолжению данной работы, по неявке на работу в течении 4-х месяцев подряд в следствии временной нетрудоспособности,

- предварительное комплектование педагогических кадров;
- тарификация педагогических работников;
- утверждение должностных инструкций по охране труда и техники безопасности;
- определение размера доплат за вредные условия труда.

В/ обеспечить участие членов совета трудового коллектива в работе коллективных органов управления учреждением: в составе школы, а также в составе аттестационной комиссии /Закон РФ «О профсоюзах» ст. 16 п.2; ст.82 п.3/.

Г/ обеспечить право работников на участие в управлении школой /ст. 52.53 ТК РФ/.

5.2. Прием на работу и расторжение трудового договора оформляется трудовым договором, приказом по учреждению /ст. 73 п.8/ ТК РФ.

Условия трудового договора, затрагивающие интересы всего коллектива принимаются с учетом мнения коллектива /например, предоставление жилья, повышенной по сравнению с Положением о доплатах и надбавок размер доплат и надбавок /ст.80 ст.82 п.2 ТК РФ/.

5.3. Порядок установления учебной нагрузки.

- устанавливается до ухода работников в отпуск,
- сохраняется, как правило, принцип преемственности преподавания в классах не допускается уменьшение учебной нагрузки педагогов, установленной при тарификации, в течении учебного года без его согласия,
- учебная нагрузка меньше нормы предоставляется педагогам лишь с их письменного согласия,
- педагогам-женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до 3-х лет, учебную нагрузку предоставляют на начало учебного года. Затем на период их отпуска их учебные часы передаются другим педагогам.
- установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в следующем году по инициативе администрации за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения часов,
- предварительное комплектование и распределение учебной нагрузки согласовывается с советом трудового коллектива,
- объем преподавательской работы, которая может выполняться работодателем /директором/ в том же образовательном учреждении помимо основной работы без занятия штатной должности, определяет руководитель органа управления образования.

5.4. Аттестация.

- предоставить право аттестуемым работникам самим выбирать форму учета педагогических знаний /зачет, собеседование, защита реферата научно-методические разработки/ и последовательность аттестации,
- работникам предоставить право проходить курсовую переподготовку.

5.5. Расписание.

- расписание составляется с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм, максимальной экономии времени педагога, педагогической целесообразности.
- при составлении расписания по возможности сохраняется неразрывность уроков,
- педагогическим работникам там, где это возможно, предусматривать один свободный день в неделю для методической работы и повышение квалификации при 6-дневной рабочей неделе.

5.6. Дежурство по школе.

График дежурств составляется на четверть, утверждается директором по согласованию с советом трудового коллектива.

Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут и продолжаться не более чем 20 минут после окончания уроков и отправки детей, проживающих в п. Пионерский.

5.7. О работе, не обусловленной трудовым договором.

Работники привлекаются к работе, не обусловленной трудовым договором /в т.ч. к ремонту лишь с их добровольного согласия /возможна дополнительная компенсация /.

5.8. Отпуска. Время отпуска.

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

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

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

5.8.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом представителей трудового коллектива организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

5.8.3. Предоставить в случае болезни 3 дня неоплачиваемого отпуска в течении года по личному заявлению работника без предъявления медицинских документов./Основы законодательства РФ «Об охране здоровья граждан» от 22.06.99. ст.20/.

5.8.4. Предоставить длительный отпуск педагогам в соответствии с Положением о его предоставлении, согласно Закону РФ «Об образовании» ст.55.

5.8.5. Предоставить в следующих случаях 3 дня отпуска без сохранения заработной платы:

- бракосочетание работника – 3 дня,

- рождение ребенка до 3 дней.

5.8.6. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

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 школы.

5.8.7. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний /мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и т.д./

5.8.8. Предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании заявления работника, по соглашению сторон: участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году; работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

6. Оплата труда

6.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.2. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Иркутской области, Чунского района, в условиях реализации отраслевой системы оплаты труда с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных регулируются Положением об оплате труда работников МОБУ НОШ №26 п.Пионерский.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера МОБУ НОШ №26 п.Пионерский, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива.

3) Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат),

выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленной государством на этот период.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5) Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с базовыми ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 12% базовой ставки (оклада), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24 % от базовой ставки (оклада).

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также должностей работников, продолжительность их работы в этих условиях, конкретный размер выплат определяется учреждением на основании приказа руководителя по результатам специальной оценке условий труда.

Работодатель с учетом мнения совета трудового коллектива устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6) Каждый час работы в ночное время оплачивается в двойном размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7) Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

8) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

9) Работа, не входящая в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, премия по итогам работы (за месяц, квартал, год), доплата за наполняемость классов, выплаты за стаж работы в учреждениях образования, совмещение обязанностей

механика, заведование кабинетами, организация питания и др.), оплачивается из фонда стимулирования.

10) Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее профессиональное образование, за наличие учёной степени, государственных наград, почётного звания РФ или СССР, за классное руководство, руководство пришкольным участком, заведование кабинетом, за вредные условия работы, водителям – за классность, за выполнение особо важных и особо ответственных работ – за осуществление своевременного, регулярного и безопасного подвоза детей к месту учёбы, выплаты компенсационного характера согласно ТК РФ.

11) На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

12) Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

13) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

14) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца не позднее 10 числа следующего за расчетным месяцем, аванс 25 числа расчетного месяца.

15) Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

16) Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

17) При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

18) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

19) В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения оплата производится согласно ТК РФ.

20) В целях стимулирования к увеличению наполняемости классов системой оплаты труда предусмотрено установление доплаты, учитывающей наполняемость классов, которая зависит от числа обучающихся в классе.

Размер такой доплаты определяется приказом руководителя с учетом мнения совета трудового коллектива в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст.234 ТК РФ).

6.3.2. 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 в размере неполученной заработной платы.

6.3.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату в полном размере.

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

7. Охрана труда

Работодатель обязан обеспечить:

7.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

7.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

7.3. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

7.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

7.5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

7.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- 7.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 7.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 7.10. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 7.11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- 7.12. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 7.13. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 7.14. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- 7.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- 7.16. Расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 7.17. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на

рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

7.18. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.19. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

7.20. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.21. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

7.22. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

7.23. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.24. Совет трудового коллектива имеет право приостановить работу в случае непосредственной угрозы жизни и здоровья работников.

8. Охрана здоровья. Социальные льготы. Обязательство администрации.

8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

8.3. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работников.

8.4. Сохранять место работы и средний заработок за работниками школы 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. Гарантии деятельности совета трудового коллектива.

Администрация:

1. Обязана соблюдать права и гарантии совета трудового коллектива, способствовать его деятельности (ст.15.28.30 закона РФ «О профсоюзах». Ст. 32 ТК.РФ)
2. Гарантирует предоставление методического дня работникам при шестидневной рабочей неделе.
3. Сохранять средний заработок членам совета трудового коллектива и председателю совета ТК во время профессиональной учебы и участия в конференциях, пленумах, собраниях .
4. Не имеет право выносить дисциплинарное взыскание членам и уполномоченному по охране труда без согласия совета трудового коллектива, а председателю совета ТК без согласия вышестоящего органа.
5. Увольнение по инициативе администрации лиц избравшихся в состав совета ТК не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий.
6. По желанию председателя совета ТК освобождает его от классного руководства.

10. Заключительные положения.

1. Коллективный договор заключен сроком на три года. Договор вступает в силу с момента его подписания.
2. Администрация и совет ТК обязуются считать неотъемлемой частью коллективного договора правила внутреннего распорядка, положение о длительных отпусках педагогам, соглашение по охране труда.

Стороны обязуются:

1. Осуществлять не реже 2 раза в год контроль за ходом выполнения коллективного договора и отчитываться перед трудовым коллективом о результатах выполнения и соблюдения коллективного договора.
2. Принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам не выполняющим обязательства коллективного договора.

3. Администрация обязуется предоставлять совету ТК необходимую информацию выполнения своих обязательств.
4. Внесение изменение в действующий договор производится по взаимному согласию сторон.
5. Контроль за ходом выполнением коллективного договора на всех уровнях осуществляется «Сторонами» и их представителями, которыми .Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет созданная комиссия в порядке, установленном «Сторонами» коллективного договора. При невыполнении коллективного договора заинтересованные лица письменно информируют комиссию или непосредственно «Работодателя», подписавших коллективный договор. Представители сторон коллективного договора проводят консультации по существу представленной информации и принимают соответствующее решение
6. Должностные лица виновные в нарушении законодательства о труде и об охране труда, невыполнении обязательств по охране труда предусмотренных коллективным договором, или воспрепятствовании деятельности представительных органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством.
7. Возникшие трудовые споры по выполнению коллективного договора разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

11.4. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора и их заключения по решению сторон (трудового коллектива и администрации) образуется комиссия из наделенных определенными полномочиями представителей сторон. Представители сторон, получившие

уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня его подписания.

В настоящем договоре пронумерованы
и скреплены печатью 19 листов.

Директор МОБУ НОШ №26 п.Пионерский

_____ /Рукоосуева О.Г./

Выписка из протокола №2
общего собрания коллектива
от 18 января 2022 г.
Присутствуют: 14 человек.

Повестка дня:

1. Выборы представителя трудового коллектива для подписания коллективного договора.
2. Принятие коллективного договора.

По первому вопросу выступила председатель собрания Рукосуева О.Г., которая предложила выбрать представителя для подписания коллективного договора Шарафудинову Е.В.

По второму вопросу слушали Рукосуеву О.Г. , директора школы, о принятии коллективного договора МОБУ НОШ №26 п.Пионерский.

Выступили:

Семенова В.В. с предложением принять коллективный договор. Данный документ определяет основные положения МОБУ НОШ №26 п.Пионерский.

Постановили:

Провести открытое голосование по повестке дня.

Принять коллективный договор МОБУ НОШ №26 п.Пионерский и считать его действующим основным документом.

В открытом голосовании приняли участие 14 человек.

«за» - 14

«против» - нет

«воздержались» - нет

Председатель: Рукосуева О.Г.

Секретарь: Штеркель И.В.