

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБОУ «Колокольнинская начальная школа».

Руководитель общеобразовательной
организации

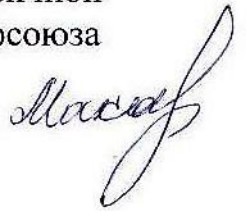
Балихина Т.А.

печать



Председатель первичной
организации Профсоюза

Макарова Р.П.



Коллективный договор подписан

«___» _____ 2021 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Секторе
социальной защиты населения в Гагаринском районе

Департамента Смоленской области по

социальной защите населения

Регистрационный № 13 от «19» ноября 2021 г.

Печать

Консультант сектора социальной защиты населения
в Гагаринском районе

А.М.Королёва



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем МБОУ «Колокольнинская ^{основная} школа» и работниками в лице представителя первичной профсоюзной организации

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Колокольнинская основная общеобразовательная школа».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом «Об Образовании» с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников образования и науки, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБОУ «Колокольнинская ^{основная} школа» В.Н Прусовой;
- работодатель в лице его представителя – Т. А Балихиной.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30.31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.6. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.6.1. Работодатель:

- признавать выборный орган профсоюзной организации единственным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить под роспись с коллективным договором, обеспечивать гласность содержания и

выполнения условий коллективного договора путем проведения собрания отчетов ответственных работников, через информационные стенды.

1.6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе образовательного учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращении в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты индивидуальных трудовых прав и социально-экономических интересов работников образовательного учреждения, являющихся членами профсоюза, и работников, не являющихся членами профсоюза при соблюдении условий п. 1.4 настоящего договора;
- воздержаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств кроме случаев объявления в установленном порядке всероссийских забастовок.

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников образовательного учреждения.

1.10. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2. стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора хранится у работодателя, другой передается работнику. Получение работником трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе. (По заявлению работника).

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) не позднее трех рабочих дней.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с уставом образовательного учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или при условии ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Содержание трудового договора включает в себя условия, предусмотренные частью 1 ст. 57 ТК РФ. Обязательны следующие условия:

- место работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Указываются должности, которым предоставляются компенсации, льготы, квалификационные требования, устанавливаемые правительством РФ;
- дата начала работы; (сроки действия, причины заключения и расторжения срочного договора);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам,

уменьшения количества классов;

-временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

-простоя, когда работникам поручается с учетом их специализации и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий по погодным показаниям, карантин и т.д.)

-восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

-возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком.

2.12. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

2.13. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнении ими условий коллективного договора.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. оплата труда работников образовательного учреждения производится по новой системе оплаты труда (НСОТ), в соответствии с муниципальными и локальными нормативными правовыми актами: Положением об оплате труда, Положением об установлении доплат и надбавок и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ .

3.1.2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения

устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

3.1.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме; 09 и 24 числа каждого месяца.

3.1.4. Размер оплаты труда работников МБОУ определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, звания);
- продолжительности рабочего времени;
- объемом учебной нагрузки;
- размером повышения ставок (должностных окладов) в процентах;
- порядка исчисления заработной платы на основе тарифной ставки.

3.1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность, качества и высокие результаты работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждений и отдельных категорий работников;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.1.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для данного работника не ограничивается.

3.1.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценивать результативность и качество его работы.

3.1.8. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной

нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.1.9. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается шестидневная рабочая неделя.

4.1.10. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и праздничные дни запрещается.

Привлечение работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха, который должен быть предоставлен в течение ближайших 10 дней (или в каникулярный период в отношении педагогов) той же продолжительности, что и дежурство.

4.1.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не менее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ). По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

При наличии у работника путевки на санитарно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

4.1.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению следующим категориям работников (ст. 128, 263 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году и в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.2.2. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в установленном порядке.

4.2.3. Предоставлять библиотекарю дополнительный оплачиваемый отпуск (до 12 рабочих дней) на основании Положения о библиотеке образовательных учреждений п.5.2.7.

4.2.4. Предоставить повару дополнительный оплачиваемый отпуск 6 рабочих дней за вредные условия труда.

4.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативно-правовыми документами.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

5.1. Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников,

перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

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

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

5.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.2. Работодатель обеспечивает:

5.2.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2.2. Преимущественное право сохранения место работы при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, следующим категориям работников:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам (то есть лицам, окончившим имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего, высшего профессионального образования и впервые поступившими на работу в течение года со дня окончания образовательного учреждения), имеющим трудовой стаж менее одного года;
- председателю первичной профсоюзной организации.

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

6. ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ.

6.1. Стороны пришли к соглашению:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;
- работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

6.2.Работодатель обязуется:

6.2.1.Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников школы.

6.2.2.Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 5 лет.

6.2.3.В случае направления работника на повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направленных в служебные командировки.

6.2.4.Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников.

6.3.Профсоюз осуществляет:

6.3.1.Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах повышения квалификации педагогических работников, нормативных документов при проведении аттестации.

6.3.2. Участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждение квалификационных характеристик работников.

7.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

7.1.Работодатель обязуется:

7.1.1.Обеспечить право работников образовательных учреждений на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.212 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, срока их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2.Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование меропр. по улучшению условий и охраны труда в сумме 0, 25% от фонда оплаты труда.

7.1.3.Провести в образовательном учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комитета по охране труда.

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

7.1.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.1.6. На время приостановки работ в образовательном учреждении и т. п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок.

7.1.7. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

7.1.8. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

7.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками образовательного учреждения.

7.1.10. Производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. ст. 227-230.1 ТК РФ).

7.1.11. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров за счет средств работодателя

(ст. ст. 212, 213 ТК РФ).

7.1.12. Обеспечить работников специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

7.1.13. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах: руководителей, специалистов за счет собственных средств или фонда социального страхования.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

7.2.2. Заключить с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год.

7.2.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательного учреждения.

7.2.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

7.2.5. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной утраты жизни и здоровья работников.

7.2.6. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к соответствующей ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

8.1. В целях социальной защиты работников отрасли, в пределах отпущенных средств, стороны гарантируют:

8.1.1. Предоставление работникам образовательного учреждения оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника – до 3 календарных дней;
- бракосочетание детей – до 3 календарных дней;
- при рождении ребенка в семье – мужу – до 3 календарных дней;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – до 3 календарных дней;
- проводы сына на службу в армию – два рабочих дня;
- переезд на новое место жительства – два рабочих дня.

8.1.2. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников образовательных учреждений: предварительных при поступлении на работу и периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

8.2. Педагогические работники, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пенсионеры, ранее осуществляющие педагогическую деятельность, пользуются льготами по коммунальным услугам и другие льготы, установленными законодательством Российской Федерации и решениями правительства РФ.

8.3. Лицам, награжденным нагрудным Знаком Почетного работника общего образования, работающим в образовательном учреждении, устанавливается разовая поощрительная надбавка в размере до 20% включительно от должностного оклада за счет средств образовательного учреждения.

8.4. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам.

8.5. Профсоюз оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

8.6. Профсоюз осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

9. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

9.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. №27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок предоставить органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом.

9.2. Работодатель своевременно предоставляет в органы управления образования информацию о работниках подведомственных учреждений, прекративших трудовой договор с образовательным учреждением, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

10.3. В соответствии со статьей 370 ТК РФ, ст. 23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», **выборные профсоюзные органы** вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.4. Работодатель представляет профсоюзному органу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.5. Представитель профсоюзной организации входит в состав аттестационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии по социальному страхованию.