

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Большееланская средняя общеобразовательная школа»

Принят на собрании трудового коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Большееланская средняя общеобразовательная школа» « 19 » января 2022 года, протокол № 2

с. Большая Елань



2021-2024

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем Муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Большееланская средняя общеобразовательная школа» и работниками, в лице их представителей, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Большееланская СОШ».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Территориальным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования Усольского района на 2022-2025 годы, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, районным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель – МБОУ «Большееланская СОШ», в лице полномочного представителя – директора Серебров Олег Александрович, действующего на основании Устава общеобразовательного учреждения (далее – Работодатель),

и работники в лице полномочного представителя – первичной профсоюзной организации работников, действующей на основании Положения, в лице председателя – Поповой Натальи Алексеевны (далее – Полномочный представитель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности учреждения, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации учреждения;

- усиления ответственности сторон коллективного договора за результаты деятельности;
- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

1.7. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

2. Взаимодействие сторон

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения учреждения, проводя мероприятия, направленные на создание условий для развития успешной деятельности, новых технологий и услуг, повышение роста производительности труда, обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников учреждения, их социальных и трудовых гарантий.

2.1.3. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.1.4. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.5. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. Работодатель обязуется:

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Полномочного представителя;

- предоставлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- рассматривать представления о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- предоставлять право Полномочному представителю участвовать в управлении учреждением в соответствии с ТК РФ, получать соответствующую информацию, участвовать в совещаниях, аттестации работников, заседаниях органов управления по вопросам, затрагивающим интересы работников, и вносить по ним соответствующие предложения.

2.2.2. Полномочный представитель обязуется:

- представлять интересы всех работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем;

- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства работников учреждения;

- представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений;

- оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;

- разъяснять работникам учреждения положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем ТК РФ, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;

- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

2.3. Стороны договорились о том, что

решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных, стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации принимаются с учетом мнения профкома (по согласованию);

первичная профсоюзная организация в лице ее выборных органов (председатель, профсоюзный комитет) выступает в качестве единственного полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора; ведении переговоров по решению вопросов, связанных с реализацией трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов работников.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовой договор с работником заключается на определенный срок (срочный трудовой договор) или неопределенный срок в письменной форме.

3.2. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, условиями соглашений, настоящего коллективного договора, являются недействительными и не применяются.

3.3. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и Работодателем по должностям в соответствии со штатным расписанием, не допускается.

3.5. Соответствие или несоответствие квалификации работников квалификационным требованиям профессионального стандарта определяется Работодателем в порядке аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации.

3.6. Несоответствие квалификации работника требованиям профессионального стандарта не является основанием для увольнения работника или перевода его на другую работу без выполнения обязанности Работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работника.

3.7. В случае введения независимой оценки квалификации в период действия коллективного договора, направление работника на ее прохождение осуществляется с его письменного согласия за счет средств Работодателя.

На период прохождения процедуры независимой оценки квалификации с отрывом от работы за работником сохраняется основное место работы (должность) и средняя заработная плата.

Работникам, направленным для прохождения независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.8. Формирование сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде (ведение работодателем трудовой книжки в электронном виде) возможно лишь с письменного согласия работников.

При переходе на электронный вариант учета трудовая книжка выдается на руки работнику под роспись на основании его письменного заявления.

Право выбора на ведение трудовой книжки на бумажном носителе не распространяется на работников при трудоустройстве в образовательную организацию с 1 января 2021 года.

3.9. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, поручается работнику только с письменного согласия за дополнительную оплату.

Письменное оформление условий выполнения дополнительной работы для временного замещения работника производится не позднее трех дней с момента фактического ее поручения Работодателем и выполнения работником.

3.10. Привлечение работника к участию в государственной итоговой аттестации в качестве организаторов пунктов проведения экзаменов, технических специалистов, и др., осуществляется только с письменного согласия работника.

3.11. Увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если Работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации, не допускается.

3.12. Помимо случаев, установленных ТК РФ, Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

3.13. При процедуре сокращения численности или штата работников Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ случаев, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

которым остается 2 года до наступления права на пенсию и (или) до достижения размера стажа необходимого для досрочного назначения страховой пенсии (25 лет), проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.14. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 статьи 81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время не менее

трех часов в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

3.15. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.16. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации Работодатель предпринимает меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

4. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется нормами Приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «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» (далее – Приказ № 1601), Приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка.

Об изменении установленного режима рабочего времени работники должны быть уведомлены не менее чем за два месяца до его введения.

В случае необходимости перевода работников на удаленное (дистанционное) выполнение должностных (трудовых) обязанностей по решению федеральных, областных органов государственной власти, органов местного самоуправления, режим работы определяется локальным нормативным актом учреждения.

4.2. Педагогические работники, ведущие учебную нагрузку, привлекаются к работе в учреждении в пределах установленного объема учебной нагрузки, выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

4.3. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, по возможности сохраняются ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

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

4.5. Объем учебной нагрузки учителей меньше или больше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

4.6. В случае изменения объема учебной нагрузки на новый учебный год Руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки с указанием причины изменений и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора).

4.7. Предоставление учебной нагрузки руководителю, его заместителям, руководителям структурного подразделения (филиала), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием, методических кабинетов и др.) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее ставки.

4.8. Учебная нагрузка непедагогических работников, ведущих учебную нагрузку помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная учебная нагрузка, выполняемая указанными лицами в пределах рабочего времени по основному месту работы, оформляется на условиях совмещения профессий путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору по основной должности.

4.9. Определение учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется на общих основаниях в соответствии с главами 1-4 Приказа № 1601 и распределяется между другими педагогическими работниками до выхода основного работника.

4.10. Тарификация учителей, занятых индивидуальным обучением на дому детей, осуществляется на общих основаниях - на учебный год, т.е. по 31 августа.

4.11. В учреждении, помимо педагогических работников, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

4.12. При составлении расписания занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями. Длительным считается перерыв свыше двух академических часов в течение одной учебной смены.

4.13. В целях реализации статей 101 и 119 ТК РФ и компенсации работникам дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени определены следующие должности работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня:

- руководитель (директор),
- заместитель руководителя.

Перечень работников с ненормированным рабочим днем может быть дополнен локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.14. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период, работающих по суммированному учету рабочего времени составляет один месяц.

При учете рабочего времени работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с производственным календарем на соответствующий календарный год.

4.15. В учреждении 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.

4.16. К дежурствам во время учебного процесса не привлекаются работники, ведущие учебную нагрузку, у которых в эти дни учебная нагрузка отсутствует или незначительна. При этом незначительной нагрузкой признается менее 18 часов (возможно установить иное количество). В дни работы работники, ведущие учебную нагрузку, привлекаются к дежурству в учреждении не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

4.17. В дни недели, свободные для работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения

дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется, учитель вправе использовать эти дни по своему усмотрению.

При составлении расписания занятий, планов и графиков работ для вышеуказанных работников предусматривается свободный (методический) день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.18. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.19. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации.

По соглашению работника и работодателя в этот период может быть введен суммированный учет рабочего времени, в связи с чем ежедневная продолжительность рабочего времени может не совпадать с продолжительностью рабочего времени до начала каникул.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.20. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска.

4.21. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.22. В случае принятия работодателем решения о сокращении численности или штата работников, ликвидации образовательной

организации, работнику предоставляется отпуск с последующим увольнением.

4.23. Длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется на условиях и в порядке, установленном приказом Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется распорядительным актом учреждения. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в отпуск не менее чем за 14 календарных дней до ухода в отпуск.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок. При этом длительный отпуск должен быть предоставлен не позднее чем через 1 месяц.

Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 30 календарных дней.

4.24. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.25. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

4.26. Дополнительные отпуска предоставляются работникам:

включенным в перечень работников с ненормированным рабочим днем продолжительностью 3 календарных дня;

за работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда с классом вредности 3.2, продолжительностью не менее 7 календарных дней;

4.27. Дополнительные отпуска с сохранением заработной платы предоставляются работникам:

совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, получением профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых государственных экзаменов при наличии справки-вызова.

4.28. Отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника предоставляются:

имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней;

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня и членам профкома – 2 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней (листочков) нетрудоспособности – 3 календарных дня.

4.29. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или

эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения Полномочного представителя Учреждения.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате (статья 153 ТК РФ).

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя учреждения.

5. Оплата труда

Стороны договорились о следующем:

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с:

5.1.1. ТК РФ.

5.1.2. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях».

5.1.3. Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на очередной финансовый год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

5.1.4. Положением об оплате труда работников учреждения.

Разработка Положения об оплате труда, внесение изменений и дополнений осуществляется с участием представителей профсоюзного комитета.

5.2. Условия оплаты труда работников учреждения указываются в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

5.3. Размер оплаты труда работников учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Выплата заработной платы осуществляется 25 числа текущего месяца и окончательный расчет 10 числа следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

размеров и оснований произведенных удержаний;

общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив

об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию

5.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.8. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.9. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

5.10. Оплата труда педагогическому работнику осуществляется с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в периоды:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- длительного отпуска сроком до 1 года,

- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию,
- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) после подачи заявления в аттестационную комиссию.

Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

5.11. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.12. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам производится в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

5.13. Оплата сверхурочной работы работникам с установленным суммированным рабочим днем осуществляется по окончании установленного расчетного периода.

5.14. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

5.15. Работа уборщиков помещений, дворников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений составляет 500 кв. м за ставку заработной платы.

5.16. Полномочный представитель трудового коллектива обязуется:

5.16.1. Осуществлять контроль над реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

5.16.2. Своевременно рассматривать трудовые споры.

5.16.3. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

6. Гарантии занятости работников, дополнительное профессиональное образование работников

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Совместно, в рамках полномочий образовательной организации, будут участвовать в реализации государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. При проведении структурных преобразований в учреждении массовые сокращения работников не допускаются. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней. В случае массового высвобождения работников стороны принимают совместные опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников.

6.3. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

6.4. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.5. Соответствие квалификации работника требованиям профессионального стандарта устанавливать, в том числе, с учетом практического опыта работника.

Работник может быть по рекомендации аттестационной комиссии признан соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе, в отсутствие требуемого образования, но как обладающего достаточным практическим опытом и компетентностью.

6.6. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников; повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года;

- 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;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-174, 176-177 ТК РФ.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Работодатель и Полномочный представитель обеспечивают полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного

обеспечения, правильность применения списков производств, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Сохранять средний заработок во время прохождения обязательных медицинских осмотров.

7.2.2. Перечислять страховые взносы в социальные фонды.

7.2.3. Оказывать работникам материальную помощь в пределах утвержденных бюджетных ассигнований согласно Положению об оплате труда Учреждения и в соответствии с действующим законодательством.

7.2.4. Осуществлять выплаты стимулирующего характера работникам согласно Положению об оплате труда Учреждения и в соответствии с действующим законодательством.

7.2.5. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

7.3. Полномочный представитель обязуется:

7.3.1. Через комиссию по социальному страхованию организовывать контроль за правильностью оформления и выдачи больничных листов.

7.4. Исходя из положений статьёй 8, 22, 41 Трудового кодекса Российской Федерации, повышенные или дополнительные гарантии и компенсации, в том числе условия и порядок предоставления двух оплачиваемых дней отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19).

8. Развитие кадрового потенциала

8.1. Одним из основных направлений деятельности Учреждения в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников учреждения. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению персонала, направленному на повышение профессиональной компетентности.

8.2. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами учреждения, с учетом особенностей корпоративной культуры и уровня профессиональной компетенции работников.

8.3. Обучение персонала в учреждении является системным и периодичным. Периодичность и длительность профессионального обучения и повышения квалификации определяются для каждой категории работников индивидуально.

8.4. В целях развития потенциала работников, совершенствования знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель:

8.4.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников за счет средств учреждения.

8.4.2. Информировать работников о программах обучения.

8.4.3. Обеспечивает своевременную профессиональную подготовку работников в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

8.4.4. Создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами учреждения.

8.5. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать реализацию политики учреждения в области охраны труда.

9.1.2. Обеспечивать безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором.

9.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

9.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

9.1.5. Проводить за счет средств Работодателя обязательные медицинские осмотры работников, прохождение которых обязательно в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

9.1.6. Проводить обучение охране труда, технике безопасности и оказанию первой помощи, пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

9.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

9.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев в учреждении.

9.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником в учреждении, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.11. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

9.1.12. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.13. Незамедлительно выполнять требования полномочного представителя об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

9.1.14. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.15. Рассматривать совместно с полномочным представителем обязательства, установленные коллективным договором, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

9.1.16. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- выделить рабочие места в учреждении исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкий труд.

9.1.18. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, установить индивидуальные режимы труда.

9.1.19. Проводить специальную оценку условий труда для обеспечения безопасности работников.

9.1.20. Осуществлять рассмотрение представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2. Полномочный представитель обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий по охране труда по вопросам техники безопасности и охраны труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев в учреждении.

9.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.5. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда.

9.3. Стороны совместно:

9.3.1. Принимают участие в подготовке и заключении Соглашения по охране труда. Не реже одного раза в год подводят итоги его реализации, осуществления организационных, технических, лечебно-профилактических мероприятий

по улучшению условий и охраны труда в организации.

9.3.2. Содействуют предоставлению уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда рабочего времени не менее двух часов в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей.

9.3.3. Содействуют уполномоченным по охране труда в организации (участи) и проведению смотров-конкурсов, мероприятий, связанных с международным Днем охраны труда, конференций, семинаров, и т.п. по охране труда.

9.3.4. Организуют проведение комплексных, тематических и целевых проверок в подразделениях организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях.

9.3.5. Проводят совместный анализ состояния системы управления охраной труда в соответствии с действующими у работодателя и принятыми в Профсоюзе нормативными актами.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Стороны подтверждают, что:

- права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, ее выборных органов, определяются в соответствии с действующим ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Региональными соглашениями, отраслевым районным соглашением и настоящим коллективным договором;

- взаимоотношения между органами управления образовательной организацией и выборными органами первичной профсоюзной организации осуществляются на принципах равноправия сторон, уважения и учета мнения (согласования) сторон, а также на иных принципах социального партнерства, установленных действующим трудовым законодательством.

10.2. Работодатель:

10.2.1. Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, выборных профсоюзных органов, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию профсоюзной организации в образовательной организации.

10.2.2. Освобождает членов выборного органа первичной профсоюзной организации от работы для участия в профсоюзной учебе, в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а

также в работе пленумов, президиумов, иных мероприятий вышестоящих профсоюзных органов с сохранением заработной платы.

10.2.3. Способствует осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и действующими в Профсоюзе положениями, а также организации и проведению профсоюзных мероприятий.

10.3. Стороны договорились о том, что:

- работники, входящие в состав профсоюзного комитета не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, председатель (его заместители) первичной профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, производится в порядке, установленном статьей 374 ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным

с виновными действиями работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (его заместителей) первичной профсоюзной организации – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа в порядке, установленном статьей 374 ТК РФ;

- выполнение обязанностей председателя профсоюзной организации, члена профсоюзного комитета признается социально значимым для деятельности образовательной организации и учитывается при поощрении, аттестации работников на соответствие должности;

- члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10.4. Профсоюзная организация в лице выборных органов, выступая в качестве единственного полномочного представителя работников образовательной организации, наряду с установленными полномочиями, осуществляет следующую деятельность:

- содействует в оказании юридической помощи работникам, членам Профсоюза, в обжаловании решений Управления пенсионного фонда об отказе в установлении досрочной трудовой пенсии по старости, протоколов об административном правонарушении, предусмотренном частью 4 статьи 19.30 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ за нарушение

установленного законодательством об образовании порядка проведения государственной итоговой аттестации и по другим вопросам;

- совместно с вышестоящими выборными профсоюзными органами проводит разъяснения по вопросам применения трудового законодательства, законодательства об образовании;

- содействует организации оздоровления и санаторно-курортного лечения членов Профсоюза и членов их семей;

- организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза;

- ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников – членов Профсоюза;

- направляет средства профсоюзного бюджета, в том числе, на организацию досуга и отдыха членов Профсоюза, поздравления членов Профсоюза с юбилейными датами и другими событиями, на оказание материальной помощи членам Профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, экологических катастроф (наводнения, пожары и др.), больным с хроническими и тяжелыми формами заболеваний, по семейным и иным обстоятельствам;

- на организацию досуга детей членов Профсоюза, в т.ч., новогодних ёлок, приобретение детских новогодних подарков и др.;

- принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения;

- осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов;

- информирует членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

Осуществляет контроль за:

- выполнением Работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;

- состоянием охраны труда в учреждении;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др

11. Контроль за выполнением условий договора

11.1. Контроль выполнения настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

11.2. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся не реже 1 раза в год в декабре на общем собрании трудового коллектива.

11.3. Полномочный представитель в целях контроля выполнения настоящего коллективного договора проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у руководителя учреждения информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

11.4. Стороны обязуются рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

11.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

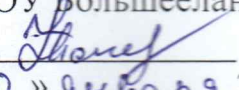
12.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

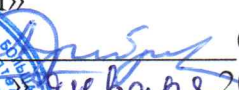
12.3. Настоящий коллективный договор действует три года, с даты регистрации Администрации Усольского муниципального района, Иркутской области.

12.4. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

12.5. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение семи дней с момента его подписания.

12.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ Большееланская СОШ»

Н.А. Попова
«10» января 2022 г.

Директор
МБОУ «Большееланская
СОШ»

О.А. Серебров
«10» января 2022 г.



Прошнуровано 23 ЛИСТОВ

Пронумеровано 23 ЛИСТОВ

Скреплено печатью и подписью

«20» января 2022 г.

Директор _____

