

Директор
МКОУ «Самохваловская ООШ»
Л.М. Соловьёва
«09» *ноября* 2020 год



Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ «Самохваловская ООШ»
Надежда А.М. Коурова
«09» *ноября* 2020 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Самохваловская основная общеобразовательная школа»
Шатровского района, Курганской области
на период с 01.12.2020 по 30.11.2023

с. Самохвалово, 2020 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Администрация муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Самохваловская основная общеобразовательная школа» (далее по тексту МКОУ «Самохваловская ООШ») представляемая директором Соловьёвой Л.Л., именуемой далее Работодатель и работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации Коуровой А.М., уполномоченного на представительство в соответствии с Уставом Профсоюза работников, Общим положением о первичных организациях профессионального союза работников (далее по тексту «Профком»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Закон от 12 января 1996 года № 10 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Региональное отраслевое соглашение по организациям системы образования Курганской области на 2019-2022 годы.

1.3. Коллективный договор заключается сроком на 3(три) года и вступает в силу с 01 декабря 2020 года по 30 ноября 2023 года (ст.43 ТК РФ). Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует до момента принятия нового коллективного договора. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.4. Цель заключения коллективного договора

Определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКОУ «Самохваловская ООШ» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами иными нормативно-правовыми актами.

1.5. Для достижения поставленных целей:

1.5.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающимся деятельности работников организации, предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.5.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.6. Предмет коллективного договора.

1.6.1. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения по охране труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников школы, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.6.2. В коллективном договоре конкретизируются основные положения трудового законодательства, которые Трудовым Кодексом РФ отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.7. Сфера действия коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКОУ «Самохваловская ООШ» том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Профсоюзная организация не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза.

1.8. Общие обязательства.

1.8.1. Администрация признает право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников образовательной организации, осуществление контроля за его выполнением.

1.8.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством РФ, ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.8.3. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения образовательной организации;
- обеспечивать сохранность имущества образовательной организации;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность Профкома в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ развития образования;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора.

1.8.4. Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе присущими профсоюзам методами и средствами;
- нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в образовательной организации.

1.8.5. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленные в соответствии с действующим законодательством, режим труда, правила и инструкции по охране труда.
- беречь имущество образовательной организации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

1.9. Стороны несут ответственность за выполнение положений настоящего коллективного договора в соответствии со ст. 54 ТК РФ, ст. 55 ТК РФ.

1.10. Изменения и дополнения коллективного договора могут быть внесены решением собрания работников МКОУ «Самохваловская ООШ» совместно с работодателем или по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.11. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании работников МКОУ «Самохваловская ООШ» один раз в год.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора,

соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения указанного предложения согласно ст.36 ТК РФ.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителями учреждения и в случае реорганизации организации в форме преобразования.

1.15. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделения, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.16. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.17. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

1.20. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.21 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение трудового коллектива:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников МКОУ «Самохваловская ООШ»;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Должностные инструкции работников;
- 5) Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, смывающими средствами;
- 6) График отпусков работников;

1.22. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются с учетом мнения профкома, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов и по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

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

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

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, и каждый подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме работника на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер. 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 её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные для включения условия трудового договора, предусмотренные с. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст 57 ТК РФ)

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым кодексом, отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.6. Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. Работодатель обязуется, не позднее, чем за 2 месяца, предоставлять в письменном виде в Профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.8. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в ежегодный отпуск, с предварительным комплектованием на новый учебный год в письменном виде.

2.9. 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 с письменного согласия работника.

2.10. С письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены), наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.11. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в

трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме между работником и работодателем.

2.12. В целях совершенствования, организации и повышения эффективности труда работников организации работодателю, возможно, вносить в должностные инструкции работника расширение круга их обязанностей по сравнению с установленными соответствующей квалификационной характеристикой. В этих случаях без изменения должностного наименования работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации (участие в организации и проведении ГИА, ЕГЭ, предметных олимпиад, научно – практических конференций, конкурсов, слётов, форумов, соревнований). Данная работа осуществляется работником в рамках установленной учебной нагрузки.

2.13. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с приказом Минобрнауки от 22.12.2014г. №1601 устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программами, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. 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 Профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для 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.

2.14. При установлении учителем, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, атак же при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану и программам, сокращения количества часов.

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.

2.15. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

2.16. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

2.17. 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, не требующих согласие работников:

-уменьшения количества часов по учебным планам программы;

- сокращение количества обучающихся;

- перевода работника на работу, не обусловленную трудовым договором, на срок до 1 месяца в случаях, установленных ч.2 и 3 ст 72.2 ТК РФ. При переводе на работу, требующую более низкую квалификацию, допускается только с письменного согласия работника.

-простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности 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 в связи с погодными условиями, карантинном и других случаях);

-восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

-возвращение на работу отсутствующего работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания данного отпуска.

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

2.18. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда(изменение числа классов-комплектов, групп или количество обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74ТК РФ).

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

2.19. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца(ст.74,162ТКРФ).

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников МКОУ «Самохваловская ООШ». 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 состоянием здоровья.

2.21. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

2.22. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ) Трудовой договор прекращается:

-при повторном в течение года грубом нарушении Устава образовательного учреждения;

-применение, в том числе и однократное, методов воспитания, связанных с физическим, психическим насилием над личностью обучающегося.

2.23. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, лицам у которых до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно остается не более 5 лет, проработавшие свыше 10 лет в данном учреждении, одиноким матерями отцам, воспитывающим детей до 16лет, родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет (ст.261ТКРФ); награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж

менее одного года, а так же одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста и иные лица, установленные ст. 179 ТК РФ.

2.24. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации образовательной организации.

2.25. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность). О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ).

2.26. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.27. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.28. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий при отсутствии замечаний и взысканий.

2.29. 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.

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

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

3.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки на каждый календарный год, с учетом перспектив развития.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в разрезе специальности.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату, и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего профессионального образования, при

получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст.173-175, ст. 177 Трудового кодекса РФ.

3.3.5. По решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации работодатель освобождает педагогического работника от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, основного государственного экзамена с сохранением за ним места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения указанных обязанностей.

3.3.6 За счет бюджетных ассигнований, выделяемых на проведение ГИА педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА.

4.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников МКОУ «Самохваловская ООШ» и структурного подразделения Самохваловский детский сад определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (ст.91 ТК РФ) (Приложение № 1), учебным расписанием, календарным учебным графиком, утвержденным Работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

4.2.Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации (за исключением женщин - не более 36 часов в неделю) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3.Продолжительность рабочей недели для работников дошкольного общего, начального общего и основного общего образования устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами в объеме пятидневной непрерывной рабочей недели с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

4.4. Начало работы структурного подразделения Самохваловский детский сад 7.30. Прием воспитанников в детский сад осуществляется с 7:30 окончание работы 16.30.

4.5. Рабочий день воспитателей в Самохваловском детском саду начинается за 20 минут до начала смены. Окончание рабочего дня воспитателей зависит от графика сменности.

4.6. В МКОУ «Самохваловская ООШ» начало учебных занятий в школе 8:30. Начало работы для администрации и обслуживающего персонала 8.00 часов, с перерывом на обед в 30 минут (ст.108.ТКРФ). Рабочий день педагогических работников начинается за 20 минут до начала уроков (8 час 10мин).

4.7.Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, возможность приема пищи обеспечивается одновременно с обучающимися, воспитанниками (отдельно, в специально, отведённом для этой цели, помещении).

4.8 Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

4.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по распоряжению работодателя и с письменного согласия работника.

4.11. В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе с письменного согласия работника, только с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

4.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с ежегодным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации.

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

4.14. Дежурство педагогических работников по образовательной организации должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.15. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для работников МКОУ «Самохваловская ООШ» устанавливается согласно Трудовому законодательству: обслуживающему персоналу, библиотечарю, завхозу - 28 календарных дней (ст.114ТКРФ); воспитателям структурного подразделения Самохваловский детский сад – 42 календарных дня; педагогическим работникам -56 календарных дней.

Ежегодный, основной, оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическому работнику продолжительностью 28 календарных дней. Часть ежегодного основного отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Т.К.).

4.16. Ежегодные основные отпуска педагогическим работникам предоставляются в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 года N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен по росписи не менее, чем за 2 недели до его начала.

4.19. По соглашению работника с Работодателем ежегодный основной отпуск может быть разделен на две части, при этом хотя бы одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

4.20. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.21. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, согласно результатам специальной оценки условий труда.

4.22. Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с **сохранением заработной платы** в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 календарных дня;
- со свадьбой детей – 3 календарных дня;
- при рождении ребенка – 3 календарных дня;
- смертью близких родственников – 3 календарных дня;
- работнику, проработавшему учебный год без больничного листа – 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома – 3 календарных дня. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными [законами](#).

4.23. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск **без сохранения заработной платы**:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в порядке, установленном ст. 263 ТК РФ;
- для провода детей в армию-3 календарных дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации-3 календарных дня.
- женщинам, работающим в сельской местности – 1 дополнительный выходной день в месяц (ст.262 ТК РФ);
- Родителю (опекуну, попечителю) ребенка-инвалида - 4 дополнительных выходных дня в месяц (ст.262 ТК РФ);

4.24. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.25. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.26. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.27. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (ст. 185.1 ТК РФ).

4.28. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы отпуск сроком до 1 года, в порядке и на условиях, определенных приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Оплата труда работников образовательной организации исчисляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, на основе Положения об оплате труда работников МКОУ «Самохваловская ООШ» (Приложение №2), специальной оценкой условий труда.

5.2. Условия оплаты труда работников включают размеры тарифных ставок, должностных окладов по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, должностных окладов, условия и размеры выплат компенсирующего и стимулирующего характера, результаты проведения специальной оценки труда. Условия оплаты труда являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.3. Система оплаты труда работников, предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатное расписание и тарификационные списки образовательной организации.

5.4. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату за первую половину месяца 19 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 4 числа следующего месяца на указанный работником лицевой счет в банке (ст.136 ТК РФ).

5.5. Оплата ежегодного отпуска работников производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.6. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты ежегодного отпуска Работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежная компенсация) в соответствии со ст.236 ТК РФ.

5.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок Трудовой кодекс РФ, ст. 142 ТК РФ

5.8. Оплата труда в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ), а по желанию работника компенсируется предоставлением другого дня отдыха.

5.9. Доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере 35 % от тарифной ставки (ст.154 ТК РФ).

5.10. Оплата времени простоя:

- по вине Работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы;
- по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

5.11. В случае направления в служебную командировку работодатель обязуется возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные.

5.12. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора и выдвинувших другие экономические требования, заработную плату в полном размере.

5.13. Извещать работника об изменении условий оплаты труда, установленных при тарификации не менее, чем за 2 месяца до их введения.

5.14. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера

ставки более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.15. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам, несет руководитель образовательной организации

6. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ. СОЦИАЛЬНО - ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны пришли к соглашению в том, чтобы:

- 6.1. Компенсировать коммунальные услуги педагогическим работникам.
- 6.2. Выделять премии юбилярам: женщинам и мужчинам – на 50 лет, женщинам – на 55 лет, мужчинам – на 60 лет.
- 6.3. Работникам, совмещающим работу с обучением при получении второго образования данного уровня, предоставлять отпуска с сохранением средней заработной платы.
- 6.4. Ходатайствовать перед Администрацией Шатровского района о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ипотечных кредитов на его приобретение (строительство).
- 6.5. Обеспечивать предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных организациях.
- 6.6. В соответствии с региональным отраслевым соглашением проводить аттестацию педагогических работников:
- 6.7. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.
- 6.8. Аттестации педагогических работников проводится в соответствии с Положением о порядке аттестации.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение №3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Создать комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены Профкома.

7.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.4. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников.

7.5. Организовать работу по предупреждению несчастных случаев на производстве и принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и в учебном процессе.

7.6. Совместно с Профкомом организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в образовательной организации и выполнение соглашения по охране труда.

7.7. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профкомом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояние охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.8. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ.

7.9. Работник в области охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

8.1. Материальные условия деятельности профсоюзной организации.

Работодатель:

- обеспечивает соблюдение прав и гарантий профсоюзной организации в коллективе;
- на основании личного письменного заявления члена профсоюза производит безналичное и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет профсоюза членских взносов одновременно с выплатой заработной платы в образовательной организации;
- предоставляет Профкому по его запросам необходимую информацию о социально-экономическом развитии образовательной организации;
- предоставляет бесплатно Профкому для обеспечения его деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспорт, множительную технику;
- предоставляет средства информации образовательной организации для информирования работников о деятельности профсоюза.

8.2 Гарантии трудовых прав работников, входящих в состав Профкома.

8.2.1. Работодатель:

- освобождает от основной работы членов Профкома, не освобожденных от нее, с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учебы, участие в качестве делегатов в работе съездов, конференций профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий;
- поощряет из средств организации соответствующих профсоюзных работников за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;
- предоставляет до 3 дней дополнительного оплачиваемого отпуска руководителям и членам Профкома за ведение общественной работы в интересах работников;
- за период выработки проекта коллективного договора, ведения переговоров по его заключению, подведение итогов выполнения коллективного договора высвобождает членов Комиссии от основной работы с сохранением рабочего места, среднего заработка;
- предоставляет профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время;

-производить доплаты из фонда надбавок и доплат председателю Профкома.

8.2.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ, председателя профкома - с предварительного согласия, а по основанию п.5.ч.1. ст. 81 ТК РФ - с учетом мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа». Трудовой кодекс РФ, ст. 82 ТК РФ, ст. 374 ТК РФ

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

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

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

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников учреждения не реже 2 раз в год.

9.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их решения – забастовки.

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

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, с 01 декабря 2020 г. по 30 ноября 2023 г.

10.2. При структурной перестройке образовательной организации, необходимости проведения положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

10.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.