


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Бучальской средней общеобразовательной школы
имени Героя Советского Союза Ивана Павловича Потехина
на 2021 – 2024 годы

От работодателя:


Директор
МКОУ Бучальской СОШ
имени Героя Советского Союза
Ивана Павловича Потехина

 И.Н.Буряк
(подпись, Ф.И.О)

«14» мая 2021 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МКОУ Бучальской СОШ
имени Героя Советского Союза
Ивана Павловича Потехина

 А.Л.Четвернина

(подпись, Ф.И.О)

«14» мая 2021 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении Бучальской средней общеобразовательной школе имени Героя Советского Союза Ивана Павловича Потехина.

1.2 Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Тульской области от 02.11.2007 г. №899-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда»;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации) Четверниной Августины Львовны; работодатель в лице его представителя-руководителя образовательной организации Буряка Игоря Николаевича.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить председателя первичной профсоюзной представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30, статья 31 Трудового Кодекса Российской Федерации).

1.5. Действие договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Председатель профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового соглашения с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься в установленном законом порядке (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

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

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть

установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации)

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учетом мнения по согласованию с профсоюзной организацией.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) 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.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том

случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

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

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

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (статья 72 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Федерации и иными федеральными законами (статья 77 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.14. Работодатель обязуется:

Формировать сведения о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии со статьей 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации и статьей 66 Трудового Кодекса Российской Федерации. За работником сохраняется право, ведения трудовой книжки в бумажном варианте, либо впоследствии перейти на ведение трудовой книжки в электронном виде.

Работникам, впервые поступающим на работу после 31 декабря 2020 года, формирование сведений о трудовой деятельности осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (Статья 57,60 Трудового Кодекса Российской Федерации). Трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового (статья 9 Трудового Кодекса Российской Федерации).

В особых случаях Работник может быть переведен на дистанционную работу. То есть Работник будет выполнять свои обязанности вне места нахождения Работодателя, представительства, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, находящихся под контролем Работодателя, при условии взаимодействия между работодателем и Работником информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе интернета.

А Работодатель должен обеспечивать Работнику необходимые условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, а также своевременную и полную выплату заработной платы. Для перевода на дистанционную работу между Работодателем и Работником должно быть заключено дополнительное соглашение к трудовому договору.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьей 173 – статьей 176 Трудового Кодекса Российской Федерации
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 173 – статьей 176 Трудового Кодекса Российской Федерации, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

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

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 статья 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) и сокращением численности или штата (пункт 2 статья 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (статья 82 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.3. Увольнение работников общеобразовательного учреждения осуществляется в соответствии со статьей 336 Трудового Кодекса Российской Федерации «Основание прекращения трудового договора с педагогическим работником» при повторном в течение одного года грубом нарушении Устава образовательного учреждения; применении (в том числе

однократного) методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- лица предпенсионного возраста, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось меньше пяти лет (Федеральный Закон от 03.10.2018 №350-Федерального Закона, от 03.10.2018 №352-Федеральный Закон),
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья 178, статья 180 Трудового Кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

4.4.4. Для работников, увольняемых в связи с ликвидацией организации, закрепляются законодательные гарантии получения всех причитающихся им выплат после ликвидации юридического лица:

- устанавливается обязанность работодателя по выплате среднего заработка за второй месяц после увольнения, а также в исключительных случаях при наличии решения органа службы занятости населения – за третий месяц после увольнения (или соответствующую часть среднего пропорциональную периоду трудоустройства);
- работодатель имеет право выплатить увольняемому работнику единовременную компенсацию в размере двухкратного месячного заработка. Выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации (Федеральный Закон № 210-Федеральный Закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части предоставления работнику увольняемому в связи с ликвидацией организации).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. (Приложение №2)

5.2. В соответствии с действующим законодательством (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации) для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования (приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601 « О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей ,имеющего ребенка в возрасте до, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.(статья 93 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.4. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. 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.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового

распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.(Приложение 1,2).

5.8. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 « Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»). Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностной инструкцией, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статьей 60,97.99 Трудового кодекса Российской Федерации). В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

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

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных статьей 124 – статьей 125 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;

Неосвобожденному председателю первичной организации до 7 дней с сохранением заработной платы (при наличии средств).

5.11.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 Трудового кодекса Российской Федерации).

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работниками (статья 111 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании нормативных актов, принятых в муниципальном образовании.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем 2 раза в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются (с 5 и 20 число каждого месяца).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающийся 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.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом);

-выплаты стимулирующего характера.

6.4. Изменение размеров должностных окладов производится

-при увеличении стажа педагогической работы-со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;

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

-при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

6.5. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель производит ежегодно индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.7. Работодатель обязан выплатить конкретный размер денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со статьей 236 Трудового Кодекса Российской Федерации не ниже 1 /150 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.8.Работодатель обязуется:

6.8.1.Выплачивать заработанную плату в указанные сроки.

6.8.2.Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработанную плату в полном размере.

6.8.3.В период отмены образовательного процесса для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ним сохраняется заработанная плата в установленном порядке. Министерство Образования и науки Российской Федерации приказ от 11мая 2016 года №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

6.10. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (глава 10, 11 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- при переводе на другую работу (глава 12 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- при расторжении трудового договора (глава 13 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- по вопросам оплаты труда (глава 20-22 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- при направлении в служебные командировки (глава 24 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- при совмещении работы с обучением (глава 26 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (статья 84.1 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (статья 2 Трудового Кодекса Российской Федерации) от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

- своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

- осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами от 15 декабря 2001 № 167-

Федерального Закона «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и от 30 апреля 2008 года №56-Федерального закона «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».

- рассматривать возможность по введению в организации системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.

7.3. Обеспечивать сохранность и своевременную передачу на архивное хранение документов по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.

7.4. В целях пенсионного обеспечения работников своевременно и качественно представлять в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области отчетность в соответствии с требованиями пенсионного законодательства для ведения персонифицированного учета.

7.5. Обеспечивать своевременную выплату пособий по временной нетрудоспособности, материнству и детству.

7.6. Своевременно, в установленные действующим законодательством сроки, обеспечивать уплату страховых взносов на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.7. Выдавать работникам копию индивидуальных сведений, представляемых в органы Пенсионного фонда Российской Федерации.

7.8. Предоставлять в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения на период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых сотрудников.

7.9. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации). 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.

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

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

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

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (статья 212 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.8. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

Работодатель предоставляет работникам не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

8.12. Обеспечивать сотрудников школы средствами индивидуальной защиты, в целях предотвращения вирусных инфекций.

8.13. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

8.14. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.15. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.16.. Профсоюзная организация обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Председатель профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1 %.

9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаниях и других мероприятий.

9.6. Работодатель предоставляет председателю профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Члены профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию .

9.8. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- составление графиков сменности (статья 103 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- принятие решений о режиме в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 Трудового Кодекса Российской Федерации);

9.9.С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81,82,373 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации(81,82,373 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81,82,373 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 Трудового Кодекса Российской Федерации);

9.10.По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- утверждение расписания занятий (статья 100 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135,144 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (135,144 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- 9.11.С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
 - применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192,193 Трудового Кодекса Российской Федерации);
 - увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть2 статьи 405 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- 9.12.С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя)выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2 лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374,376 Трудового Кодекса Российской Федерации);
 - сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации ,подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части1статьи 82 Трудового Кодекса Российской Федерации);

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Первичная профсоюзная организация обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Трудового Кодекса Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они

уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации в размере 1 %.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза оказавшимся в трудных жизненных ситуациях.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11. Стороны договорились, что:

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

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании один раз в полгода.

11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий коллективный договор заключается сторонами на 3 года и вступает в силу со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяц до окончания срока действия данного коллективного договора.

Проектировано и проинструировано
_____ страниц (20 листов)

Директор школы № 1
(Буржк И.И.)





**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
КИМОВСКИЙ РАЙОН**

Ленина ул., д. 44 а, г. Кимовск,
Тульская область, 301720
Тел./факс: (48735) 5-29-92
Email: ased_mo_kimovsk@tularegion.ru
<https://kimovsk.tularegion.ru>

27.05.2021 № 01-32/35

На № 8/и от 14.05.2021

**Директору
МКОУ Бучальская СОШ
Буряку И.Н.**

**Председателю первичной
профсоюзной организации
МКОУ Бучальская СОШ
Четверниной А.Л.**

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора

Администрация муниципального образования Кимовский район сообщает, что коллективный договор на 2021-2024 годы муниципального казенного общеобразовательного учреждения Бучальской средней общеобразовательной школы зарегистрирован «27» мая 2021 года.

Регистрационный номер 01-32/35

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

**Заместитель главы администрации
муниципального образования
Кимовский район**

Т.В. Ларионова

Исп. Букетова Татьяна Викторовна,
Тел. 8(48735)5-29-99

№ 138318