

Коллективный договор между администрацией и профсоюзным комитетом
МБОУ «Токарёвская средняя школа» на 2022 – 2024 гг.

Коллективный договор

муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Токарёвская средняя школа»
на 2022 – 2024 г.г.

От работодателя:

Директор муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Токарёвская
средняя школа»

О.А. Дубровская

М.П.



От работников:

Председатель профсоюзного
комитета муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Токарёвская средняя
школа»

Л.П. Воробьева

М.П.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду _____

Регистрационный номер _____ от « _____ » _____ 2022 г.

Руководитель органа по труду _____

М.П.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Токарёвская средняя школа» (далее – Учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- трудовой кодекс РФ (ТК РФ ст. 41);
- федеральный закон от 31.12.2012 г. «Об образовании РФ» № 273;
- отраслевое соглашение между Департаментом Смоленской области по образованию, науке и делам молодежи и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2022 – 2024 гг.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- директор МБОУ «Токарёвская средняя школа» Дубровская Ольга Анатольевна , именуемый далее «Работодатель».
- работники школы, являющиеся членами профсоюза в лице их председателя первичной профсоюзной организации МБОУ «Токарёвская средняя школа» Воробьёвой Ларисы Петровны.

1.4. Работники не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией Учреждения (ст. 30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.6.1. Работодатель:

Признавать выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников , ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом, иных социально – экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья социально – бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

Соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
Знакомить под роспись с коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды.

1.6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

содействовать эффективной работе образовательного учреждения;

осуществлять представительство интересов работников Учреждения при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты индивидуальных трудовых прав и социально – экономических интересов работников, являющимися членами профсоюза, и работников не являющимися членами профсоюза при соблюдении условий п.1.4.настоящего договора.

воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств, кроме случаев объявления в установленном порядке всероссийских забастовок.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. При смене собственника учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.9. В течение срока действия коллективного договора:

стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;

ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, соответствующим органом по труду, профсоюзом. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников Учреждения.

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

II. Трудовой договор

2.1. Стороны договорились о том, что трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также коллективным договором.

2.2.1. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием обстоятельств (причин), послуживших основанием для заключения срочного трудового договора. Если трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (при этом на его место уже был принят работник по договору на определенный срок и тоже отсутствует по основаниям, предусмотренным законодательством), то срок действия трудового договора определяется на период отсутствия обоих работников. В данном случае трудовой договор расторгается по выходу любого из отсутствующих работников.

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 ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

Если по причинам, не зависящим от сторон трудового договора (сокращение количества классов - комплектов, изменения учебных планов) объем педагогической нагрузки работника, предусмотренный в текущем учебном году сокращается ниже размера, определенного за ставку заработной платы в неделю и отсутствует согласие педагога работать на неполную ставку, расторжение трудового договора с такими педагогическими работниками производится по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников)

2.5. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес Работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- условия оплаты труда работника, стимулирующие и компенсационные выплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- объём учебной нагрузки;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 55 Типового положения об образовательном учреждении СПО устанавливается директором исходя из количества часов по учебному плану, программа, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренным указанным Типовым положением. 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 преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы устанавливается директором школы с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в очередной отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году. Директор должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись.

2.7. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предмета в классах, но не менее 18 часов. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателя 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, сокращение количества групп. В зависимости от количества часов, предусмотренных

учебным планом, учебная нагрузка может быть равной и в первом и втором учебных полугодиях.

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

На педагогического работника Учреждения с его согласия приказом работодателя могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации стороны рекомендуют работодателям:

2.7.1. Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

2.7.2 При заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями:

рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08, направленное в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих переданные РФ полномочия в сфере образования, руководителей региональных организаций Профсоюза, руководителей образовательных организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования); дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323, приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчётности», направленному в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих государственное управление в сфере образования); разъяснениями по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018г. № ИП- 234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих государственное управление в сфере образования и региональных организаций Профсоюза).

2.8. Учебная нагрузка преподавателям 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 преподавателями.

Предусмотреть в коллективных договорах следующее положение:

- в **конкретные должностные обязанности** учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить: участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей); ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;
- в **конкретные должностные обязанности** воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить: участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений; ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);
- в **конкретные должностные обязанности** педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить: участие в составлении программы учебных занятий, составление планов, учебных занятий, ведение журнала в электронной форме;
- в **конкретные должностные обязанности** педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить: ведение классного журнала; составление плана работы классного руководителя;
- **локальные нормативные акты** об образовательной и рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

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

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

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в школе на все время простоя, на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в др. случаях);

- восстановления на работу преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение 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 согласия работника не требуется.

2.11. По инициативе директора изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и или технологических условий труда (изменение числа групп или количество обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О ведении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую его квалификации и состояния здоровья.

Если по причинам не зависящим от сторон трудового договора (сокращение количества классов - комплектов, изменения учебных планов) объем педагогической нагрузки работника, предусмотренный в текущем учебном году сокращается ниже размера, определенного за ставку заработной платы в неделю и отсутствует согласие педагога работать на неполную ставку, расторжение трудового договора с такими педагогическими работниками производится по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников).

2.12. Директор обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами действующими в образовательном учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренном ТК РФ и федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.14. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение условий коллективного договора.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

-работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

-работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.2.Работодатель обязуется:

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

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

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

3.2.4.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 ТК РФ.

3.2.5.Предоставлять гарантии и компенсации, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям в порядке, предусмотренном ст. 177. ТК РФ.

3.2.6.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 оклады по оплате труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.3.Сохранять приказом руководителей образовательных организаций за педагогическими работниками уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующее квалификационные категории, в течение одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек в течение года по выходу работника из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до трех лет.

3.4. Сохранять приказом руководителей образовательных организаций за педагогическими работниками уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории в течение одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее десяти лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше трех месяцев в период подачи заявлений на аттестацию; работникам, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения и в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией организации.

IV. Высвобождение работников и содействие их в трудоустройстве.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменном виде о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала, а в случаях которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ, Смоленское отраслевое соглашение).

4.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1, ст.81 ТК РФ) и сокращение численности штата (п. 2, ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов

4.2. Работодатель обеспечивает:

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

4.2.2. Преимущественное право сохранения места работы при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-ти лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18-ти лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- регулярно выполняющие дополнительную работу (классное руководство, руководство ПЦК, заведование кабинетом, и.о временно отсутствующих работников);
- не имеющих других доходов, кроме заработной платы в учреждении;

- последовательность рассмотрения преимущественных прав работников на усмотрение работодателя с мотивированным учетом мнения профсоюза.

4.2.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии. 4.2.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет при приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

V . Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными директором с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров- преподавателей, старших тренеров- преподавателей (далее - работники, ведущие преподавательскую работу) организаций характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом №1601 и другой частью педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее- другая часть педагогической работы). К другой части педагогической работы относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

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

В случае если в начальных классах общеобразовательной организации реализуется учебный план пятидневной рабочей недели, учителям начальных классов установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями.

5.1.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового порядка и Устава.

5.1.5. Ненармированный рабочий день устанавливается для следующих категорий работников: директор школы, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, завхоз (ст.101 ТК РФ) с предоставлением трёх дней дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 116,119 ТК РФ).

5.1.6. Не полное рабочее время – не полный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка – инвалида до 18-ти лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего больших перерывов между занятиями. Преподавателю, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.1.8. В методический день учитель свободен от выполнения аудиторной нагрузки, но не свободен от выполнения других обязанностей, в частности присутствия на общешкольных мероприятиях (совещаниях, педсоветах и др.), от работы с классным коллективом (дежурство, организация питания и т.д.)

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренным ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.2.2. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка,

должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора с письменного согласия работников.

5.3. Время зимних и летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются директором к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Графики работы в каникулы утверждаются приказом директора. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. В каникулярное время учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории), в пределах установленного им рабочего времени.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных директором с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случае, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ), оплачивается в полном объеме.

Работник не утрачивает право на выплату денежной компенсации за неиспользованные отпуска по истечении сроков, указанных ч.3,4 ст.124 ТК РФ и ст.9 Конвенции №132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках». Женщине, работающей на условиях неполного времени во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком производится оплата ежегодного оплачиваемого отпуска исходя из фактически начисленной заработной платы последние 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску по беременности и родам.

В случае если на момент увольнения у работника имеются неиспользованные дни отдыха, за сдачу крови и ее компонентов и нет возможности использовать их в натуре, то указанные дни подлежат оплате как дни неиспользованного ежегодного отпуска.

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. Предоставлять отпуск работникам с сохранением заработной платы по письменному заявлению следующим категориям работников:

- в случае свадьбы работника (детей работника) – три дня;
- председателю профсоюзного комитета – три дня;
- на похороны близких родственников – три дня;

5.5.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.5.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые десять лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком на один год в порядке и на условиях, определенных Учредителем, Уставом Учреждения, ст. 335 ТК РФ, ст. 47 п.5 закона «Об образовании».

5.5.4. При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

За две недели до наступления отпуска работник письменно предупреждается об отпуске. За три дня до отпуска выплачиваются отпускные.

5.6. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.7. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее чем за двадцать минут до начала занятий и продолжаться не более двадцати минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходя из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Постановления администрации Смоленской области от 13.02.2006 г. № 50 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений и иных областных государственных учреждений (не являющихся образовательными учреждениями) осуществляющих деятельность в сфере образования» (с изменениями от 29.12.2007 г., 05.12.2008 г.).

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленной для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепромышленным областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 9 и 24 число текущего месяца.

Оплата труда работников казенных образовательных организаций, осуществляется на основании Положений об оплате труда работников областных муниципальных казенных организаций, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденных учредителями соответствующих организаций, с учетом рекомендаций по оплате труда, принятых на федеральном уровне, а также в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области.

6.5.Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук со дня вынесения высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома.

6.6. На преподавателей и других педагогических работников выполняющих педагогическую нагрузку без занятий штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7.Наполняемость групп установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся в группе компенсируется мастеру производственного обучения установлением доплаты в размере от 30% до 50%.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановления работы в порядке, предусмотренным ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

6.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной двухсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со

следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.8.3. Сохранить за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, областного отраслевого тарифного соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

6.10. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплатой труда работников:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, надбавки стимулирующего характера осуществляются на основании Положения «О порядке установления доплат и надбавок»;
- доплата за условие труда, отклоняющиеся от нормальных, на аттестованных рабочих местах, за ночные, дежурным по общежитию и сторожам 35%, за сверхурочные – сторожам в двойном размере.

6.11. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, их заместителей и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

6.12. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности не включаются в состав МРОТ.

Объем преподавательской работы в неделю (педагогической нагрузки) учителям начальных классов в классе-комплексе устанавливается в количестве не менее чем полторы нормы, предусмотренной по учебному плану входящего в класс-комплект класса, имеющего наибольший объем учебной нагрузки .

VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

7. Стороны договорились, что :

7.1. Педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объёма учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждений, предприятий, организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, выплачивается ежемесячно денежная компенсация в целях содействия им в обеспечении книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством , если они не получают её по основному месту работы.

7.2. Стороны рекомендуют образовательным учреждениям устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награждённым ведомственными знаками отличия, а также работникам , награжденным ведомственными нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года, исходя из собственных средств, что фиксируются в соглашении, коллективном договоре.

7.2.1. Совершенствовать по согласованию с профсоюзными органами систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

7.3. Стороны считают необходимым:

7.3.1.Предусматривать льготный порядок (без сдачи квалификационных испытаний) аттестации для педагогических работников, подающих заявления на подтверждение категории , а также имеющих почетные звания и государственные награды, полученные за успехи в работе по обучению и воспитанию подрастающего поколения, учитывая документально подтвержденные факты положительного опыта их работы со времени предыдущей аттестации.

7.3.2. Продлевать срок действия имеющейся квалификационной категории до 1,5 лет с момента выхода на работу, если он истёк, во время нахождения работника в декретном отпуске; по уходу за ребёнком в возрасте 1.5 и 3-х лет; в длительном до 1 года отпуске педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев период подачи заявлений на аттестацию работникам, возобновляющим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию.

7.3.3. В случае несвоевременной подачи заявления на аттестацию по уважительным причинам, аттестационным комиссиям всех уровней принимать заявление работника об аттестации на основании ходатайства администрации с учётом мнения профкома.

7.3.4. Включить в должность по которой учитывается при оплате труда квалификационная категория должность тьютера

Должность по которой присвоена квалификационная категория	Должность по которой учитывается при оплате труда квалификационная категория, присвоенная по должности, указанная в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог – организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профилям темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) тьютор
Старший воспитатель	Воспитатель, тьютор.
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» сверх учебной нагрузки, входящий в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Учитель- дефектолог, учитель- логопед	Учитель- дефектолог, учитель логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с

	отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования, тьютор.
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель дефектолог, учитель логопед	Учитель дефектолог, учитель логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направление дополнительной работы по основной должности) тьютор
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель профессиональных образовательных организаций, музыкальный руководитель.
Старший тренер – преподаватель, тренер – преподаватель, в т.ч.	Учитель, преподаватель физкультуры; инструктор по

ДЮСШ, СДЮСШОР, ДЮКФП	физкультуре, педагог доп. образования
Преподаватель учреждения начального и среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в образовательном учреждении
Учитель образовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования.

7.4. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.6. Организовать в учреждении общественное питание (столовая, буфет).

7.7. При расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 81 п. 1,2 ТК РФ работнику выплачивается выходное пособие в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работникам учреждения на здоровые 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 с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроках 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 пострадавшему. Организовывать 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.

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

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

8.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.7. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.8. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных, периодических, медицинских осмотров (ст. 212, 213 ТК РФ). Один раз в полгода информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.9. Проводить СОУТ по условиям труда один раз в пять лет.

8.10. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами. (ст. 614 ТК РФ).

8.11. Профком обязуется:

8.11.1. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год.

8.11.2. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

8.12. Работникам предоставляется два дня отдыха с сохранением заработной платы для прохождения профилактической прививки против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2 (день вакцинации и день после вакцинации за каждый из этапов вакцинации; либо два дня следующие после дня вакцинации, в случае, если день вакцинации пришелся на выходной день работника).

Дополнительные дни отдыха предоставляются на основании заявления работника.

IX. 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. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Директор принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений.

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

9.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, подпункту б, п. 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.6. Директор представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссии школы по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других. Включать в состав комиссии председателя профсоюза для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, распределении стимулирующих и компенсационных выплат.

Рекомендовать, предусмотреть в коллективных договорах образовательных организаций оплату председателю первичной профсоюзной организации, за участие в комиссии по распределению фонда стимулирования, аттестационной комиссии, в экспертизе локальных нормативных актов, в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве из средств фонда оплаты труда организации.

9.8. Члены выборного органа профсоюза освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в работе съездов, конференций, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов с сохранением среднего заработка (ч. 3, ст. 374 ТК РФ).

Х. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права, интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с директором 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.

10.3. 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.

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

10.5. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского образования. Вести контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.6. Совместно с директором обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления директора в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Директор направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

11.3. 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 разрешения – забастовки.

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

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

Коллективный договор между администрацией и профсоюзным комитетом
МБОУ «Токарёвская средняя школа» на 2022 – 2024 гг.