

РАБОТОДАТЕЛЬ
Муниципальное бюджетное
образовательное учреждение
Сиверская основная общеобразовательная
школа
Директор С.М.Алексеев
(подпись, фамилия инициалы)
"19" сентября 2022г. М.П.

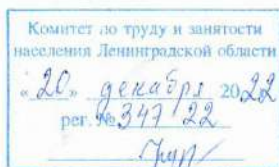
РАБОТНИКИ
Первичная профсоюзная организация
Общероссийского Профсоюза образования
Председатель О.Б.Савельева
(подпись, фамилия инициалы)
"19" сентября 2022 г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
СИВЕРСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
на 2022-2025 годы

Ленинградская область, п.Сиверский

2022 год



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Сиверская основная общеобразовательная школа» (далее – ОУ)
- 1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с целью установления согласованных мир по усилению социальной защищенности работников образовательной организации и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Алексеева Сергея Михайловича (далее – Работодатель)
 - работники ОУ в лице их полномочного представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Савельевой Ольги Борисовны (далее – профсоюзная организация).
- 1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ОУ.
- 1.5. Профсоюзная организация не уполномочена нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Профсоюза, если работник не уполномочил Профсоюзную организацию представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.6. Стороны договорились что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ОУ, расторжения трудового договора с руководителем ОУ
- 1.8. При реорганизации ОУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. (ст.43 ТК РФ)
- 1.9. При смене формы собственности ОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации ОУ 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 совместным решением представителей сторон в установленном ТК РФ порядке.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально экономического положения работников.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём подачи мотивированного мнения.
- 1.15. Настоящий договор заключён на три года и вступает в силу с момента подписания сторонами.

Текст коллективного договора размещается на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет, в общедоступном месте для работников.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение первичной профсоюзной организации:
 - 1) правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) соглашение по охране труда;

- 3) положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- 4) должностные обязанности работников;
- 5) инструкции по охране труда;
- 6) график отпусков работников.

1.17. Стороны определяют следующие формы участия первичной профсоюзной организации в управлении ОУ:

- 1) учет мотивированного мнения (или согласование) профсоюзной организации;
- 2) проведение профсоюзным комитетом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 3) получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- 4) участие в подготовке и заключении коллективного договора;

1.18. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учёта – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданного в порядке и по форме, который устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере внутренних дел.
- медицинскую книжку

2.3. В соответствии со статьей 66.1 ТК РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности)и представляет её в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном)

учёте в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации .

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставка заработной платы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме ст. 72 ТК РФ.

2.6. Испытание при приеме на работу не устанавливается лицам, получившим высшее или профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение года со дня получения образования соответствующего уровня.

2.7. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключённого договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается только в случаях, указанных в законодательстве.

2.8. Временный перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника ст. 72.1 ТК РФ.

2.9.Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и порядке, предусмотренном ст. 72.2 ТК РФ.

2.10. Порядок допуска лиц к занятию педагогической деятельностью осуществляется в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 18 сентября 2020г. №508.

2.11. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно в соответствии со ст. 312.1 ТК РФ

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов своей работы и отчётов о выполненной работе по запросам работодателя устанавливается трудовым договором, дополнительным соглашением трудовому договору.

2.12.Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии с порядком, установленном ст. 312.9 ТК РФ.

Локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционный характер работы принимается с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

2.13. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционным оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.14. Работодатель обязуется уведомить профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Стороны договорились считать массовым одновременное высвобождение 20 % и более работников ОУ или ликвидацию ОУ.

Массовое увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательном учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

2.15. Работодатель представляет работникам, получившим уведомления об увольнении по п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ один день в неделю для самостоятельного поиска работы без сохранения заработной платы.

2.16. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) работников производить с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

2.17. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости (в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в данной образовательной организации свыше 15 лет;
- одинокие родители (попечители), воспитывающих детей до 16-летнего возраста;
- воспитывающих детей инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденный председатель профсоюзной организации.

2.18. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников в соответствии со ст. 178, 180 ТК РФ.

2.19. Работодатель по рекомендации аттестационной комиссии ОУ может принять на работу на педагогическую должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью (выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности) при обеспечении получения после трудоустройства работникам дополнительного профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогической науки» или дополнительного профессионального образования, соответствующего профилю работы.

2.20. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается в соответствии с количеством часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации с учётом мотивированного мнения профсоюзной организации.

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

2.22. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учётом мотивированного мнения профсоюзной организации.

2.23. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме (под подпись).

2.24. Установленный учителям в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, если это не противоречит ТК РФ и законодательству РФ.

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

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

2.27. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же ОУ, а также педагогическим работникам других ОУ и работником 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 полном объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.28. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

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

2.30. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя возможны только в случаях:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях:
 - а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества классов (групп);
 - б) восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего данную учебную нагрузку;
 - в) возвращение на работу женщины, прервавший отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.
 - г) при приёме на работу специалиста соответствующей специальности и квалификации.

2.31. По инициативе работодателя изменение определённых условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменений его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации, должности статья 72 ТК РФ).

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

О введении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ОУ работу, соответствующие его квалификации и состоянию здоровья.

2.32. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись в настоящем коллективном договоре, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.33. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

III. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки и повышения квалификации для нужд ОУ

3.2. Работодатель с учётом мотивированного мнения профсоюзной организации определяет формы дополнительного профессионального образования педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития образовательной организации, предварительно уведомив ПК ОУ.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Обеспечить реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

3.3.2. В случае направления работника на профессиональную переподготовку и повышение квалификации, сохраняет за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по месту работы.

3.3.3. Организовать проведение аттестации педагогических работников соответствии с порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014г. , № 276.

3.3.4. С целью защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи:

- Закреплять наставников за работниками числа молодёжи в первый год работы в ОУ и устанавливать им стимулирующие доплаты за проводимую работу.
- Осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первых двух лет работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;
- Повышать профессиональную квалификацию молодых работников.

3.3.5. За педагогическими работниками сохранять условия оплаты труда с учётом имевшийся квалификационной категории по истечении срока её действия на один год в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по беременности и родам, уходу за ребёнком;
- отсутствие на рабочем месте более четырёх месяцев подряд в связи с длительной нетрудоспособностью;

- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года в соответствии с п.4 ч. 5ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- при возобновлении педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией ОУ, сокращением численности или штата, ухода на пенсию;
- при истечении срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении права для назначения страховой пенсии по старости (не более чем за один год до её установления);
- При переходе из негосударственного ОУ, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательной организации, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014г. № 276”.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ (ст. 91 ТК РФ), утвержденными работодателем с учётом мотивированного мнения профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

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

4.3. Для педагогических работников в образовательной устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ)

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных на заставку заработной платы (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601) объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

4.4. 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 (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка- инвалида до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более 2 академических часов.

4.6. Педагогическим работникам, для которых данное учреждение является основным местом работы, при нагрузке не более 18 часов может предоставляться один методический день в неделю, которые используются для повышения квалификации по усмотрению работника, кроме случаев производственной необходимости.

4.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях образовательной организации (заседание педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере и порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или пожеланию работника может быть предоставлен другой день отдыха.

4.9. Привлечение работников ОУ к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

4.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ОУ.

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 каникулярное время утверждается приказом работодателя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском по инициативе работодателя и согласия работника может быть установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

4.11. Каникулярное время учебно-вспомогательный 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.

4.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала 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 отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.13. Работодатель предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы следующих случаях:

- регистрация брака - до 5 дней
- в случае свадьбы работника (детей работника)-до 5 дней;
- на похороны близких родственников – до 5 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня в каникулярное время.

4.14. Педагогическим работникам не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с п.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644.

4.15. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом ОУ.

Работник должен уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

4.16. В исключительных случаях, когда представление длительного отпуска неблагоприятно отразится на нормальной работе ОУ, допускается перенос отпуска на более поздний срок

4.17. Продолжительность отпуска, а также возможность разделить его на части оговаривается работником и работодателем, фиксируется в приказе ОУ. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 14 календарных дней.

4.18. В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.19. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

4.20. В случае наличия нескольких заявлений на указанный отпуск, очередность его предоставления устанавливает работодатель с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (переменами).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.22. Дежурство педагогических работников по ОУ должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМА ТРУДА

Стороны исходит из того, что:

5.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных ОУ.

5.2. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случае установления на региональном уровне минимального размера оплаты труда выше, чем на федеральном уровне применяется размер минимальной заработной платы, определённой соответствующим соглашением о минимальной заработной плате Ленинградской области.

Оплата за сверхурочную работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий производится сверх установленного минимального размера оплаты труда или установленного в Ленинградской области размера минимальной заработной платы.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 11-е и 26-е число каждого месяца.

Выплата заработной платы производится путём перечисления денежных средств на банковскую карту работника.

5.4. Форма расчётного листа утверждается работодателем с учётом мнения профсоюзной организации.

5.5. Работодатель (в лице администрации Гатчинского муниципального района) обеспечивает повышение реального уровня содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги путём индексации заработной платы в порядке и сроки, определённые нормативными правовыми актами правительства Ленинградской области и администрацией Гатчинского района при увеличении (индексации) заработной платы работников государственных муниципальных учреждений.

5.6. В случаях, когда система оплаты труда работников предусматривает увеличение размеров оклада, должностных окладов, ставок заработной платы, установление надбавок и доплат, то изменения оплаты труда осуществляется:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.,
- при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период его отпуска или временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.8. Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно- хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках во время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся ,а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей времени каникулы или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса)по указанным выше причинам.

5.9. Педагогическим работникам ОУ, участвующим в проведении единого государственного экзамена и основного государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена производится оплата за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты устанавливается Правительством Ленинградской области за счёт бюджетных ассигнований областного бюджета.

5.10. За педагогическими и другими работниками ОУ, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата в полном объеме.

5.11. Стороны договорились совершенствовать систему оплаты труда педагогических и иных работников ОУ путём перераспределения средств, предназначенных на оплату труда с тем, чтобы размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы направлялось не менее 70 % фонда оплаты труда.

5.12. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

5.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размера и выплаты заработной платы работникам несёт работодатель.

5.14. Стороны признают, что заработная плата за работником сохраняется в полном объеме в пределах утверждённого фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работников и работодателей;

5.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере 1/150 действующий в то время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок

заработной платы и(или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов денежной компенсации исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.16. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере.

5.17. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров оплаты стимулирующего характера, премирования, оказания материальной помощи и другие выплаты.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Принимает меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, связанные с составлением ими отчётов, ответов на информационные запросы, направляемые в ОУ, а также с подготовкой внутренней отчётности ОУ.

6.2. Не допускает практику запроса у педагогических работников конспектов и (или) диагностических карт учебных занятий, а также планов подготовки к государственной итоговой аттестации, отчётов об их выполнения и т.п., так как соответствующие материалы (в случаях их составления) являются рабочим инструментарием, а не отчетной документацией, составление которой предусмотрено должностными обязанностями.

6.3. Привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору, а также составлению связанных с ней видов отчетной документации только с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату, определяемую по соглашению сторон.

6.4. Принимает локальные нормативные акты об образовательной или рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные акты, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, с учётом мнения профсоюзной организации.

6.5. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

6.6. Организует в ОУ общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников ОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в том числе обучение работников безопасным приемам работы, специальную оценку условий труда, проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на предоставление у муниципальных услуг и не менее 0,7 % от суммы

эксплуатационных расходов на содержание ОУ (в соответствии с планами ФХД КО ГМР).

7.3. Проводить в ОУ специальную оценку условий труда.

7.4. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

7.6. Обеспечить наличие нормативных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт ОУ.

7.7. Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

7.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ОУ на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

7.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. (Ст. 212 ТК РФ).

7.11. Обеспечивать соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.12. Создать в ОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетный основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.13. Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.14. Оказывать содействие техническому инспектору труда Общероссийского профсоюза образования, членам комиссии по охране труда, уполномоченному доверенному лицу по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда ОУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

7.15. Обеспечивать за счёт средств работодателя в установленных законодательством случаях проведения обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.16. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охране труда возможность возврата части страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путёвок в соответствии с приказом Минтруда России от 10. 12. 2012г. № 580 н.

7.17. Содействовать дополнительной диспансеризация работающих в соответствии с требованиями Федерального закона от 29 ноября 2010г. № 326 – ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы на один рабочий день раз в год сохранением места работы и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста 40 лет имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы, должности и среднего заработка.

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

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

7.18. Оборудовать комнату для места отдыха работников.

7.19. Один раз в полгода информировать трудовой коллектив ОУ о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечения и отдыха.

7.20. Профсоюзной организации обязуется:

- Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательной организации.
- Проводить работу по оздоровлению работников и их детей.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Первичная профсоюзная организация и её выборные органы представляют в социальном партнёрстве интересы всех работников образовательной организации.

Стороны договорились о том, что:

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

8.2. Профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Работодатель принимает решения с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации по вопросам, предусмотренным законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 производится с учётом мотивированного мнения профсоюзной организации.

8.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой.

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзной взносов и заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии в письменных заявлениях.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. Работодатель признаёт работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности ОУ и принимает во внимание при поощрении работников.

8.8. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель (по решению административного совета) производит выплаты из средств стимулирующего фонда ОУ председателю профсоюзной организации (при наличии баллов).

8.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов Профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов,

конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.10. Председатель, его заместители, члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

8.12. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление системы оплаты труда;
- применение системы нормирования труда;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей;
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам.

8.13. Работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации по вопросам, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, по которым такой участие является обязательным.

Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации при расторжении трудового договора по п. 8, 10, ч.1 ст. 81, п. 2 ст. 278 ТК РФ

Вышеуказанное положение распространяется на работников – членов профсоюза.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профсоюзной организации обязуется:

9.1. 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” и ТК РФ.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, стимулирующей части фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации педагогических работников.

9.5. Совместно с работодателями и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем ОУ, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

9.8. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособия по обязательному социальному страхованию.

9.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.10. Осуществлять контроль за правильностью своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

9.11. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

9.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ОУ(при участии в работе комиссии).

9.13. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.14. Обеспечивать членам Профсоюза дополнительные по сравнению с законодательством льготы: бесплатные юридические консультации правовой инспекции профсоюза; защиту в случае индивидуального спора; материальную помощь за счёт средств профсоюзного бюджета; оказание помощи в устройстве ребёнка в детский сад; проведение мероприятий с детьми за счёт членских профсоюзных взносов; оздоровлении работников и других вопросах.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились, что:

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

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

10.3. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.4. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до истечения срока действия данного договора.

Всего пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью

16 (шестнадцать) листов

Дата

Подпись



