


Председатель СТК


А.А.Никифорова
Протокол № 5 от 20.03.2023 г.

МАОУ «ООШ с.Акинфиево»

Директор  Т.Г. Волгина
Приказ № 23 от 17.03.2023г

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 - 2026 гг.

Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения

"Основная общеобразовательная школа с. Акинфиево"

Утвержден на собрании (конференции) работников,
протокол № 5 от «20» марта 2023 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
"Верхнесалдинский центр занятости"
30 03 20 23 г

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения "Основная общеобразовательная школа с. Акинфиево» (далее – образовательное учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** Муниципального автономного общеобразовательного учреждения "Основная общеобразовательная школа с. Акинфиево" в лице директора Волгиной Татьяны Германовны и **Работники**, интересы которых представляет Совет трудового коллектива в лице председателя Никифоровой Аллы Анатольевны. (Приложение № 1)

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Министерством общего и профессионального образования Свердловской области Соглашения между администрацией муниципального образования городского округа Нижняя Салда, Управлением образования администрации городского округа Нижняя Салда, Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на 3 (три) года, вступает в силу с момента его подписания, и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.10. Работодатель обязуется:

1.10.1 Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.10.2 Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

Раздел 2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ (часть 3, раздел III).

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменном виде 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.

2.3. Помимо общих обязательных условий, в трудовом договоре для педагогического работника должны быть отражены:

конкретный объем учебной нагрузки педагогического работника, который не должен превышать предела, установленного соответствующим типовым положением об образовательных учреждениях (ст. 33 ТК РФ, **приказ Минобрнауки РФ от 22.11.2014 года № 1601,** (с измен от 13.05.2019г);

в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. (часть третья в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

наличие условия о сокращенной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю (ст.47.5 п.п.1. ТК РФ, ст. 55 Закона об образовании) с указанием конкретной продолжительности рабочего времени данного работника;

указание конкретной продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (ст. 335 ТК РФ);

включение условия о повышении квалификации

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий заключается в письменной форме.

2.5. Трудовой договор может быть расторгнут:

по инициативе работника;

по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 8. ч. 1. ст. 81 ТК РФ, - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы, как по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, так и вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением трудовых обязанностей (п.п. 46, 47 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации

по инициативе работодателя в случае повторного в течение одного года грубого нарушения устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ);

по инициативе работодателя в случае применения, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическими и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ);

по инициативе работодателя в случае возникновения установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по

трудоуговору ограничений на занятие определёнными видами трудовой деятельности (наличие у работника ограничений для занятий трудовой деятельностью в сферах деятельности, относящихся к несовершеннолетним).

2.6. Работодатель обязуется:

2.6.1 Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ. Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон

2.6.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.6.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.6.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.6.5. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.6.6. При расторжении трудового договора по ст. 81 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работодателя или в случае сокращения работника) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ).

2.6.7. В последний день работы работника, с которым был расторгнут трудовой договор, выдать трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчёт.

2.7. Работники обязуются:

2.7.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.7.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.7.3 Бережно относиться к школьному имуществу, соблюдать режим экономии при расходовании электроэнергии и воды.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Сообщать в письменной форме Совету трудового коллектива о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случае ликвидации ОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.1.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

3.1.3. Увольнение работников, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с Советом трудового коллектива.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, работодатель направляет в Совет трудового коллектива проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.1.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.1.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 2х часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.1.6. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.1.7. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.1.8. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в 3 года в соответствии с Планом повышения квалификации работников, согласованным с Советом трудового коллектива), (раздел 3, п.3.1.8 – ФЗ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)

3.1.9. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.1.10. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году

3.1.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.1.12. Предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

3.1.13. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий

3.2.3. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии),
- проработавшие в образовательном учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы -воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель Совета трудового коллектива
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

3.2.4. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в образовательное учреждение при появлении вакансии.

3.2.5. Создать и организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

3.2.6. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка, как правило, устанавливается в размере не меньшем, чем за одну ставку заработной платы.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

4.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю (Приложение № 3); педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

4.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с **Приказом Минобрнауки РФ от 22.11.2014 г. № 1601, (с измен от 13.05.2019г) «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».**

4.1.4. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

4.1.5. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.6. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

4.1.7. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с Советом трудового

коллектива (ст. 99 ТК РФ). Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. (в ред. Федерального закона от 19.11.2021 N 372-ФЗ)

4.1.8. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

4.1.9. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.1.10. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

4.1.11. . Отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

4.1.12. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпуском по согласованию с Советом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.1.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (директору и его заместителям), продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ) (Приложение № 4).

4.1.14. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда (Приложение № 5_) по результатам проведения специальных условий труда.

4.1.15. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по их заявлениям предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ)

; 4.1.16. При составлении графика отпусков.:

- Женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 122, 260 ТК РФ);
- Работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ);
- Мужья в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам. Данный отпуск предоставляется по желанию работника независимо от времени непрерывной работы в образовательном учреждении (ст. 123 ТК РФ);
- Работники, которые были отозваны из отпуска в текущем году. В этом случае неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ);
- Лица, совмещающие работу с обучением, ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению с работодателем могут присоединить к учебному отпуску (ст. 177 ТК РФ);
- Лицам, работающим по совместительству, отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ) (в не учебное время);
- Супруги военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих (ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 г. № 76-ФЗ "О статусе военнослужащих")
- Работникам, получившим санаторные путёвки на лечение в соответствии со сроками путёвки.

4.1.17. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с советом трудового коллектива (Приложение № 1);
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ)
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива.

4.2.2. Предоставлять отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании их письменных заявлений отпуск без сохранения заработной платы (календарных дней):

- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам – до 35 дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствии заболевания, связанного, с прохождением военной службы – до 14 дней;
- работникам, имеющим детей-инвалидов – до 14 дней;
- при рождении и усыновлении ребенка-5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) -5 дней;
- на похороны близких родственников-5 дней.

4.2.3. Предоставлять дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении и усыновлении ребенка -3 дня ;
- в случае свадьбы работника (детей работника) — 3 дня;
- на похороны близких родственников- 3 дня
- работникам, имеющим детей — инвалидов — 4 дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);
- при переезде на новое место жительства — 2 дня;
- на юбилеи — 2 дня (женщины — 55, 60 лет; мужчины — 55, 60, 65 лет);
- за подготовку и проведение семинаров городского значения — 2 дня;
- за подготовку рефератов для городского НПК — 1 день;
- за качественное, результативное выполнение общественного поручения — 2 дня;
- за работу в году без больничного листа (с июня по июнь) – 3 дня.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы) для соответствующих систем оплаты труда.

5.1.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) *(при любой системе оплаты труда)* не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Правительством РФ (Приказ Минобрнауки РФ от 22.11.2014 г. № 1601, **(с измен от 13.05.2019г); «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»**). Продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) *(при любой системе оплаты труда)* более или менее нормы часов за 1 ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия педагогического работника.

5.1.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом учителям и преподавателям объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

5.1.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с Советом трудового коллектива. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с учебным планом федеральным и региональным компонентом образовательного учреждения...

5.1.5. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с Советом трудового коллектива и при условии, если педагогические работники, для которых данное

образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

5.1.6. Знакомить под роспись работников учреждения с изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

5.1.7. Установление учебной нагрузки и ознакомление с ее объемом работников под роспись завершать до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее, чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

5.1.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

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

5.1.9. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

5.1.10. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

5.1.11. Выплачивать учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года:

заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

5.1.12. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

5.1.13. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим учителям (преподавателям) на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

5.1.14. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

5.1.15. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

5.1.16. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 3 и 18 числа каждого месяца

5.1.17. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере **1/150** 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, независимо от вины работодателя.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с Советом трудового коллектива:

Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее следующие разделы:

* раздел о выплатах компенсационного характера

* раздел о выплатах стимулирующего характера ;

Положение об оплате труда содержит следующие приложения:

- Положение о стимулировании работников (Приложение №);
- Положение об оказании материальной помощи (Приложение №);;
- Положение о комиссии по премированию (Приложение №).

5.2.2. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.2.3. Устанавливать тарифные ставки и оклады работнику на основе тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений

5.2.4. Ежегодно согласовывать штатное расписание с Советом трудового коллектива.

5.2.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников, доплаты за дополнительные виды работ, надбавки и компенсационные выплаты устанавливать работникам по согласованию с Советом трудового коллектива в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение №), а также стимулирующие выплаты – в соответствии с Положением о стимулировании работников (Приложение №) по согласованию с Советом трудового коллектива.

5.2.6. При централизованном увеличении фондов оплаты труда образовательных учреждений в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 30 процентов .В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

5.2.7 Работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с Советом трудового коллектива.

5.2.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере 2/3 ставки (оклада, должностного оклада) **на период приостановки работы за работником сохраняется средний заработок (ст.142 ТК РФ)** . В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.2.9. В случае простоя Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка

5.2.10. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 2/3 ставки (оклада, должностного оклада).

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

Работодатель: обязуется:

6.1.1 Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.1.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № _).

6.1.3. Создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе.

6.1.4. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с Советом трудового коллектива. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей трудового коллектива, комиссии по охране труда и ответственного по охране труда .

6.1.5. Инструктаж по охране труда проводить под роспись 2 раза в год, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

6.1.6. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

6.1.7. Обеспечить проведение для работников бесплатных вакцинаций и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

6.1.8. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

. Специальную оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

6.1.9. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда следующие компенсации)

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей.

- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей.. Размер доплат устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда по согласованию с Советом трудового коллектива.

6.1.10. По результатам проведения специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

6.1.11. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по

перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г., № 777н от 1 сентября 2010 г. обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

6.1.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

6.1.13. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с приказом, утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 20.04.2022 № 223Н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»..

6.1.14. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, в размерах 10% от оклада.

6.1.15. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

6.1.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

6.1.17. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Совета трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

6.1.18. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.19. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.2. Совет трудового коллектива обязуется:

6.2.1 Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами ответственного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

6.2.2 Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех работников учреждения.

6.2.3. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

6.2.4. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда

6.2.5. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости..

6.2.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев

6.2.7. Помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

6.2.8 .Предъявлять требования к руководителю учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

6.2.9 Ходатайствовать при необходимости, о выделении путёвок в санаторий – профилакторий

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.3.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.3.4 .Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.3.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 7. Социальные гарантии.

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. По согласованию с Советом трудового коллектива ходатайствовать о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

7.1.2. В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

7.1.3. Оказывать материальную помощь работникам учреждения в соответствии с Положением о материальной помощи. (Приложение №)

7.1.4. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка

7.1.5. Организовать возможность питания работников в столовой образовательного учреждения

7.1.6. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

7.1.7. В соответствии с п.2 ст. 1 Федерального закона от 12.11.2019 № 372 «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части установления гарантий женщинам, работающим в сельской местности», ТК РФ дополнен статьей 263.1, которая устанавливает дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности а именно:
на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе

7.2. Совет трудового коллектива обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.2.2. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

7.2.3. Оказывать консультативную помощь работникам учреждения при составлении, изменении трудовых договоров

7.2.4. Содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора к ним и дополнительных соглашений

7.2.5. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

7.2.6. Вести контроль педагогического стажа работников, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

7.2.7. Оказывать материальную помощь работникам, в установленном порядке.

7.2.8. Ходатайствовать перед работодателем о премировании работников учреждения в установленном порядке.

7.2.9. Ходатайствовать перед вышестоящими органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников учреждения наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профессиональной и в трудовой деятельности.

7.2.10. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе..

7.2.11. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

Раздел 8. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива..

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности Совета трудового коллектива организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.1.2. Предоставлять Совету трудового коллектива информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.1.3. Беспрепятственно допускать представителей Совета трудового коллектива во все подразделения учреждения, для реализации уставных задач, в том числе для , проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников..

8.1.4. Предусмотреть в Положении о стимулировании работников –надбавку работнику ОУ избранному председателем совета трудового коллектива и надбавку ответственному по охране труда.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2.2. Совет трудового коллектива представляет и защищает права и интересы работников учреждения в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом , Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом

Раздел 9. Разрешение трудовых споров.

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 10. Заключительные положения.

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Совет трудового коллектива за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом и законодательством о труде.

10.6. Ежеквартально (раз в полгода, раз в год) стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.

10.7. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

10.8. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

Директор МАОУ «ОШ с. Акинфиево»
Т.Г. Во
20.03.2023г

