

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Знаменская средняя школа» Угранского района Смоленской области

Принят на общем собрании трудового
коллектива МБОУ «Знаменская средняя школа»
Протокол № 2 от 28.10.2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ МБОУ «ЗНАМЕНСКАЯ
СРЕДНЯЯ ШКОЛА» И ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ РАБОТНИКОВ
МБОУ «ЗНАМЕНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»
НА 2024 – 2026 ГОДЫ

коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в отделе защиты населения в Вяземском районе в Угранском районе
(указать наименование органа)

Регистрационный № 4 от «31» октября 2024 г.

Начальник отдела СОГКУ

«ЦЗН Вяземского района» в Угранском районе

Т.А. Капустина



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Знаменская средняя школа» Угранского района Смоленской области на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Регионального отраслевого соглашения между Департаментом Смоленской области по образованию и науке и Смоленской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы, Устава, локальных нормативных актов школы.

1.2. Коллективный договор заключён в целях создания системы социально-трудовых отношений в учреждении (далее – школе), максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации, установлению социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, созданию благоприятного психологического климата в коллективе.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники школы в лице их полномочных представителей – первичной профсоюзной организации (далее – профком);

- работодатель.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ), при условии уплаты взносов на расчётный счёт профсоюзной организации по их письменному заявлению в соответствии с частью 5 ст. 377 ТК РФ.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников школы.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней со дня его подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.9. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.12. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного

договора решаются сторонами обоюдно.

1.16. Настоящий договор действует в течение трех лет с момента его подписания.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками и через профком:

- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- учёт мнения профкома;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре.

1.18. По вопросам, прямо не предусмотренным настоящим договором, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации, Уставом, локальными нормативными актами школы.

2. Трудовой договор

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме, который составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

2.2. Трудовой договор оформляется как на неопределённый срок, так и на определённый срок (срочный трудовой договор).

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные его условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.7. При приеме на работу, помимо предъявления установленных законодательством документов (паспорта, сведения о трудовой деятельности, документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, документа воинского учета для военнообязанных, документа об образовании, квалификации), требуется справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо прекращения уголовного преследования и для педагогических работников приказ о прохождении последней аттестации.

2.8. При приеме на работу работодатель знакомит работников с Уставом, Правилами

внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, условиями оплаты труда, настоящим договором, иными локальными нормативными актами школы.

2.9. Работодатель знакомит педагогических работников до ухода в ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.10. При установлении учителям учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преимущество преподавания предметов в классах.

2.11. Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в школе.

2.12. Учебная нагрузка, объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

2.13. Установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года, а также в следующем учебном году, по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

2.15. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

2.16. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

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

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

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

2.18. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон в соответствии со ст. 74 ТК РФ, при этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

С письменного согласия работник может быть переведён на работу, требующую более низкой квалификации.

2.19. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, при этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

2.20. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.21. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

3.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых специальностей на каждый год.

3.2. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров не реже чем один раз в три года.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.3. При направлении работника для повышения квалификации в другую местность оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

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

3.3.5. Организовать проведение аттестации работников школы на соответствие занимаемой должности по ее результатам принимать решение о соответствии (несоответствии) занимаемой должности.

3.3.6. Работникам, получающим образование данного уровня не впервые, предоставлять отпуск без сохранения заработной платы при наличии справки-вызова.

3.4. Стороны считают необходимым:

3.4.1. Совершенствовать с учетом мнения профкома систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, направленную на создание необходимых условий для проведения аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

3.4.2. Оказывать методическую помощь при организации и проведении конкурсов профессионального мастерства.

4. Высвобождение работников и содействия их трудоустройству

4.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата работников (ст. ст. 81, 178-180 ТК РФ), рассматриваются совместно с профсоюзным комитетом.

Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

4.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников школы и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ, на основании областного соглашения).

4.3. Стороны договорились, что применительно к школе высвобождение является массовым, если сокращается 9% или более работников в течение 30 календарных дней.

4.4. Увольнение работников организации по инициативе работодателя производится на основании ст. 81 ТК РФ.

4.5. Стороны договорились что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление 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; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; лица, имеющие более высокую квалификационную категорию; воспитывающие детей до 16 лет; проработавшие в данной школе свыше 15 лет; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время, время отдыха работников регулируется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим договором. Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом школы, расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также трудовыми договорами, должностными инструкциями.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего

времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.4. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным).

5.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов их работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.

5.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая Неделя устанавливаются 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.

5.7. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени обучаемого и учителя.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, общие собрания работников, родительские собрания и т.п.), работники вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по распоряжению работодателя, с письменного согласия работника с учётом мнения профсоюзного комитета.

5.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.11. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60¹, 62, 97, 99 ТК РФ.

5.12. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым и дополнительным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В это время администрация школы вправе привлекать их к педагогической, методической, организационной и иной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул с сохранением заработной платы.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул. График работы в каникулярное время утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.13. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, может быть, с их согласия,

установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца по личному согласию работника.

5.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (косметический ремонт, работа по благоустройству школьной территории, охрана школы и др.), в пределах установленного им рабочего времени, за исключением работников, которым эта работа противопоказана по медицинским заключениям, с сохранением заработной платы.

5.15. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников составляет 56 календарных дней, остальных - 28 календарных дней.

5.16. Очередность предоставления ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ).

5.17. Работодатель обязуется:

5.17.1. Предоставить дополнительные оплачиваемые отпуска сверх основного отпуска за работу с ненормированным рабочим днем от 6 до 14 календарных дней:

- заместителям директора – 7 календарных дней;
- зав. производством, секретарь - 7 дней;
- шофер – 6 дней;
- за работу с вредными условиями труда продолжительностью, определенной перечнем, утвержденным Правительством РФ;
- повара - 7 дней;
- рабочие по комплексному обслуживанию помещений - 3 дня
- подсобные рабочие по кухне – 7 дней;

Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск сверх основного отпуска в размере 3 дней работникам, безвозмездно сдающим кровь.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мнения выборного профсоюзного органа с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 января текущего года и доводится до сведения всех работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных или общественных обязанностей, в других случаях, предусмотренных законодательством. По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен в случае, если администрация своевременно (не позднее, чем за 15 дней) не уведомила работника о времени начала его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска за три дня до его начала.

5.18. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 3 календарных дней.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению по усмотрению администрации может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.19. Предоставлять педагогическим работникам длительный сроком до 1 года отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы с сохранением за ними места работы, учебной нагрузки не менее одной ставки.

5.20. Работник обязан предупредить руководителя о своем желании ухода в длительный отпуск письменно за две недели.

5.21. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, если его уход в отпуск отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

5.22. До истечения длительного отпуска работник в любое время может прервать его и приступить к работе.

5.23. Предоставлять работникам, принятым на работу по совместительству, ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и средней заработной платы.

5.24. Время перерыва для отдыха и питания, графики дежурств по школе, сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка работников, годовым календарным учебным графиком.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными, областными законами, указами Президента РФ, иными нормативными правовыми актами.

6.1.2. Системы оплаты труда работников, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются настоящим договором, локальными нормативными актами школы в соответствии с законодательством Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.1.3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учётом:

- единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базовых окладов (базовых должностных окладов). базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

6.1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

6.1.5. Виды, размеры, порядок и условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами.

6.1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.1.7. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами школы.

6.1.8. Заработанная плата работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской Федерации.

6.1.9. Работникам с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливать доплаты в размере 12 % от ставки (оклада) до проведения аттестации. После проведения аттестации до 12 % по результатам аттестации.

Производить:

- оплату замещенных уроков по тарификации, независимо от срока замещения;

- выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца;

- выплату компенсации в полном размере за дни забастовок, организуемых в соответствии с законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», в соответствии с коллективным договором или соглашением, достигнутым в ходе решения трудового спора;

- за время, когда работники не выполняли обязанности в связи с задержкой выплаты заработной платы свыше 15 дней, оплату в размере средней заработной платы;

- своевременное финансирование бесплатного предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений села и рабочих поселков квартир с отоплением и освещением по утвержденным нормам и обеспечивать доставку топлива или получение его денежного эквивалента Отделом образования при администрации МО «Угранский район» Смоленской области до начала учебного года.

- оплату в размере 30 % ставки за разрывной характер работы, если перерыв между уроками составляет более двух часов;

- оплату в повышенном размере за каждый час работы в ночное время не ниже 35 %.

6.1.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме 4 и 19 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

6.1.11. Выплата заработной платы производится путем перечисления на лицевой счет платежной карты (карта МИР) при наличии его письменного заявления.

6.1.12. Работодатель несет ответственность за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, отпускных, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику.

6.1.13. При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном основном удлиненном

оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт работодатель.

7. Пособия, компенсации за труд

7.1. Стороны договорились о системе поощрения на основании Устава, локальных нормативных актов школы.

7.1.1. Работодатель может вынести следующие поощрения: благодарность, денежное вознаграждение, Почётная грамота; ходатайствовать о награждении отраслевыми Почётными грамотами, представлении кандидатур для присвоения Почётных званий.

7.2.1. Профком может выступать инициатором объявления поощрений.

7.2.2. Поощряются педагогические работники за:

- успехи в учебной, научно – методической, общественной работе, победу в смотрах – конкурсах, активное участие в международном сотрудничестве;

- подготовку обучающихся – победителей и призеров школьных, городских, областных, международных и других конкурсов, дней науки, олимпиады и т.п.;

7.2.3. Поощряются педагогические и другие работники при наличии денежных средств:

- в связи с юбилейной датой (50, 55 и каждые последующие 5 лет).

7.3. Работодатель с учетом мнения профкома определяет порядок и размеры премирования работников, исходя из эффективности и качества труда в пределах имеющегося фонда оплаты труда, согласно Положениям об экономии фонда оплаты труда, о выплатах стимулирующего характера педагогическим работникам школы.

8. Улучшение условий охраны труда работников, социальное и медицинское обслуживание

8.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам деятельности школы. Ответственность за здоровые и безопасные условия труда, обеспечение санитарно - гигиенических условий, организацию охраны труда берёт на себя работодатель.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечить права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

8.2.2. Провести в школе специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

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

8.2.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию доврачебной помощи пострадавшим.

8.2.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов.

8.2.5. Обеспечивать уборщиков служебных помещений, рабочих по обслуживанию здания средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, утверждёнными Правительством Российской Федерации.

8.2.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками школы на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством РФ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.2.8. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.9. Проводить работу по усилению пожарной безопасности.

8.2.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации) вести их учёт (ст. 227 ТК РФ)).

8.2.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

8.2.12. Разрабатывать и утверждать в установленные сроки инструкции по охране труда на рабочем месте с учётом мнения профкома (ст. ст. 212 ТК РФ).

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

8.2.14. Создавать в школе комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.

8.2.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.2.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы.

8.2.17. Информировать коллектив школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листков нетрудоспособности.

8.2.18. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённом законодательством Российской Федерации, в фонд социального, медицинского страхования, пенсионный фонд.

8.3. Права и обязанности работников:

- соблюдать нормы, правила, инструкции по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований по охране труда;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

9 . Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

9.1 Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их законные представители в соответствии с законодательством:

9.1.2 .Представляют профсоюзному органу учреждений, райкому бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, транспортные средства, имеющиеся средства связи.

9.1.3.Представляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, другим социально-экономическим вопросам.

9.2.Увольнение по инициативе представителя работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации. Согласно Статьи 377 ТК РФ оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

9.4. При аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности в состав аттестационной комиссии входит председатель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

9.5.Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые предусмотрена возможность увольнения.

9.6. Члены выбранных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в МБОУ «Угранская средняя школа» совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

10. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

Стороны договорились, что они:

10.1 Осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора, отчитываются о его результатах на общем собрании работников школы.

10.2. Рассматривают в трехнедельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.3. Соблюдают установленный законодательством Российской Федерации 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.

10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий Коллективный договор заключён сроком на 3 года.

Стороны могут продлить действие Коллективного договора на срок не более 3 лет.

11.2. Стороны обязуются регулярно информировать друг друга по реализации Коллективного договора..

11.3. Работодатель представляет по запросу профкома необходимые сведения о социально-трудовом состоянии организации и экономических перспективах развития, заработной плате членов профсоюза (ст. 17 ФЗ «О профсоюзах»).

11.4. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующие органы по труду.

11.5. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по мере необходимости по взаимному соглашению сторон.

<p>Директор МБОУ «Знаменская средняя школа»</p> <p>_____/ Аниськова В.Н</p> <p>«__»_____2024 г.</p>	<p>Председатель профсоюзного комитета МБОУ «Знаменская средняя школа»</p> <p>_____/ Сидорова И.В.</p> <p>«__»_____2024 г.</p>
---	---

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

14 (сорок четыре) листов

Должность директор

Подпись Ан. / В.Н.Аниськова

« 28 » октябрь 2024 г. МП

