


От работодателя:
Директор Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Чистостемская основная
общеобразовательная школа»



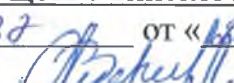
Дорохин А.С.)

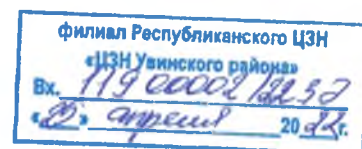
От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации работников Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Чистостемская основная
общеобразовательная школа»

 (Селюгина Т.В.)

20.04.2022 г.

**Коллективный договор
между администрацией Муниципального общеобразовательного учреждения
«Чистостемская основная общеобразовательная школа»
и профсоюзом работников Муниципального общеобразовательного учреждения
«Чистостемская основная общеобразовательная школа»
на 2022 - 2025 гг.**

Коллективный договор прошел утвердительную регистрацию в органе по
труду филиал Республиканского ЦЗН "ЦЗН Увинского района"
Регистрационный № 11900002 12232 от «18» 04 2022 г
Начальник "ЦЗН Увинского района"  В.Л.Андреев



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Чистостемская основная общеобразовательная школа» (далее учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен на основе и в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», республиканским отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее Соглашение).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – председателя выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – председателя профсоюзного комитета (ПК))
- работодатель учреждения в лице директора учреждения – Дедюхина Алексея Семеновича (далее Работодатель)

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, на Работодателя и его представителей.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации Школы в форме слиянии, присоединении, разделении, выделении Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст.44 ТК РФ).

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

1.13. Договор признаёт исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, на найм, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

1.14. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

1.15. Профсоюзный комитет признаёт свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата.

1.16. Коллективный договор вступает в силу с 20.04.2022 года и действует до 19.04.2022 года.

2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКАМИ

Занятость работников.

Стороны пришли к соглашению, что:

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

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Письменное оформление трудовых отношений лиц, ранее принятых на работу, производится только с их согласия.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч.3 ст.58 и ст. 59 ТК РФ. В нём указывается срок его действия (не более 5 лет) и обязательства, послужившие основанием для его заключения (ст.59 ТК РФ). Трудовой договор, заключённый на определённый срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключённым на неопределённый срок (ст. 58 ТК РФ).

2.4. Работодатель обязан соблюдать предусмотренный порядок приёма на работу: ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией, провести необходимый инструктаж. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.6. Перевод работника на другую работу по инициативе Работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Временные переводы, производимые Работодателем по предусмотренной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст.74 ТК РФ.

Если замещение отсутствующего учителя производится другим педагогом без отмены его обязанностей по трудовому договору, Работодатель предварительно обязан запросить у данного работника согласие.

2.8. Условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

По инициативе Работодателя допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ, введение новой должности для

выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 73 ТК РФ).

2.9. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлён Работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ч.3 ст.73, ст.162 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в новых условиях (п. 7 части первой ст. 77 К РФ), то Работодатель в письменной форме должен:

- предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья;
- произвести работнику выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

2.10. Работодатель в письменной форме уведомляет профсоюзный комитет не позднее чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее чем за три месяца (ст.82 ТК РФ).

2.11. Изменения структуры или статуса учреждения, органов его управления могут осуществляться при условии предварительного уведомления профсоюзного комитета не менее чем за три месяца.

2.12. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.13. В дополнение к категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации по ст.179 ТК РФ, такое право закрепляется за работниками:

- которым осталось до выхода на пенсию не более двух лет;
- с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).
- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

2.1. Профсоюзный комитет осуществляет содействие совместно с Работодателем в поиске работы лицам, предупреждённым об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения или сокращением численности, или штата работников.

2.2. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, находящимися в отпуске по уходу за ребенком, отцами детей, бабушками, дедушками, другим родственниками или опекунами, фактически осуществляющими уход за ребенком, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по пункту 1, подпункту "а" пункта 3, пунктами 5 - 8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ.

2.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.14 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», (с изменениями и дополнениями) Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05. 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Режим рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;
- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что режим рабочего времени в учреждении определяется:

3.1. Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными Работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета и принятыми на общем собрании работников.

3.2. Учебным расписанием для педагогических работников, утверждённых Работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета, годовым календарным учебным графиком.

3.3. Условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

3.4. В соответствии с законодательством для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

3.5. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

3.6. 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 ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам предоставляется в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общешкольных мероприятий работник обязан принять в них участие.

3.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы.

3.9. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

3.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя в случаях и с учётом ограничений, предусмотренных ст.113 ТК РФ. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в

двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.11. Для сторожей применяется суммированный учет рабочего времени. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Графики работ сторожей утверждаются ежемесячно директором учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета.

3.12. Работа в каникулы организуется по особому графику. Продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с учебной нагрузкой до начала каникул.

3.13. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников с планируемой нагрузкой на следующий учебный год до ухода их в очередной отпуск.

3.14. Работодатель согласует с профсоюзным комитетом расписание уроков и внеурочных занятий, тарификационные списки и предварительную нагрузку педагогических работников.

3.15. Расписание составляется, исходя из требований рационального использования времени учителя.

3.16. Время перерывов для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и (или) приказами директора учреждения с согласия профсоюзного комитета.

3.17. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам, помощникам воспитателей возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками). Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108, Трудового кодекса РФ).

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

3.19. Работодатель обязан предоставить право каждому работнику на повышение его квалификации по занимаемой должности. Каждый работник обязан повышать свою квалификацию в соответствии с рекомендациями аттестаций.

3.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренном ст. 173-175, 177 ТК РФ.

3.21. Заключать дополнительные договоры с работниками, совмещающими работу с обучением при получении образования того же уровня или обучающимися в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, в которых оговаривается перечень предоставляемых им гарантий и компенсаций.

3.22. Сохранять место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным Работодателем для повышения квалификации. В случае, если работник направляется с этой целью в другую местность, Работодатель обязан оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187) ТК РФ.

3.23. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

3.24. Для педагогических работников предусмотрен упрощенный порядок аттестации на имеющуюся у них квалификационную категорию до истечения срока ее действия. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7

апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» для отдельных категорий педагогических работников государственных, муниципальных и частных образовательных организаций, расположенных на территории Удмуртской Республики.

Работодатель обязуется:

3.25. Предоставлять работникам образования, являющимися членами профсоюза отпуск с сохранением заработной платы по следующим причинам:

- бракосочетание детей-1 рабочий день
- смерть детей, родителей, супруга, супруги-3 дня
- переезд на новое место жительства-2 дня
- проводы сына на службу в армию-1 день
- рождение ребёнка-1 день

3.26. Предоставлять всем работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 3 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 календарных дней в год;
- членам профкома – до 3 календарных дней в год.

3.27. Предоставлять педагогическим работникам учреждения ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «Об ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.28. Предоставлять другим работникам учреждения ежегодно не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

3.29. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст.114 ТК РФ. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается Работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения профсоюзного комитета. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

3.30. Извещать работника о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его наступления. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.31. Переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

При переносе отпуска по указанным причинам работник вправе в выборе новой даты начала отпуска.

3.32. Производить разделение отпуска на части только по соглашению с работником, отзыв работника производить только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

- 3.33. В соответствии со ст.126 ТК может быть заменена часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника.
- 3.34. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, дополнительный оплачиваемый отпуск.
- 3.35. Предоставлять библиотекарю учреждения ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск сроком 12 календарных дней.
- 3.36. Предоставлять повару учреждения ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск сроком 6 календарных дней.
- 3.37. Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. По личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно либо по частям (ст.263 ТК РФ), в соответствии со ст.128 ТК РФ на основании письменного заявления работника.
- 3.38. Предоставлять краткосрочный без сохранения заработной платы отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со статьей 128 ТК РФ.
- 3.39. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Минобробразования РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность длительного отпуска сроком до одного года».
- 3.40. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска или его части на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами учреждения.
- 3.41. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством.

4.ОПЛАТА ТРУДА

- 4.1. Стороны договорились что:
- Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.
 - Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.
- 4.2. В основе оплаты труда работников учреждения лежит Положение об оплате труда работников бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики утвержденное Постановлением Правительства УР от 15 июля 2013 г. N 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений, казённых образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики».
- Педагогическим работникам производятся компенсационные выплаты:
- за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

- проверку письменных работ (проверку тетрадей);
- за ведение учебными кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытным участком;
- за руководство предметной, методической и цикловой комиссией, методическими объединениями.

4.3. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за звания;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в «Положении о выплатах компенсационного, стимулирующего характера и оказания материальной помощи работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Чистостемская основная общеобразовательная школа» (далее Положение об оплате труда)

Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам в соответствии с Положением об оплате труда.

4.4. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ и УР, локальными нормативными актами учреждения.

4.5. Работодатель обязан:

- При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о всех составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

- Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца. Выплаты производить 09 и 23 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.6. Совместным решением Работодателя и профсоюзного комитета учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направлять на выплаты в соответствии с Положением об оплате труда.

4.7. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

Оплату труда производить как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.8. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

– работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

– работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, отработавшему в выходной или нерабочий день, предоставляется другой день отдыха, в удобное для производства время. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. Время простоя по вине Работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

4.10. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливать до 12 процентов, но не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) согласно Перечню работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденному приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579, Комитета по высшей школе Минобрнауки России от 7.10.1992г. № 611.

4.11. Изменение доплаты по указанным основаниям производить по результатам специальной оценки условий труда (далее СОУТ).

До проведения в установленном порядке СОУТ работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, осуществлять повышенную оплату труда.

4.12. Устанавливать доплату за работу в ночное время в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада сторожам учреждения.

4.13. При совмещении профессии (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.14. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

4.15. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

4.16. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.17. Оплата труда педагогических работников, выполняющих педагогическую работу в должности, по которой не установлена квалификационная категория, осуществляется с учетом квалификационной категории, установленной по другой должности. Условия учета категорий установлены в соглашении между Министерством образования и науки

Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

4.18. Ходатайствует перед муниципальным органом управления образованием о предоставлении материальной помощи работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам Школы с учетом мнения профкома;

4.19. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования и высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, а также работникам совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации при условии успешного освоения ими указанных образовательных программ, имеющих государственную аккредитацию в порядке, предусмотренном статьями 173 - 174 ТК РФ,

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

4.6. Работник:

4.6.1. 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.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.7. Профсоюзный комитет:

4.7.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных актов учреждения, касающихся работников.

4.7.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

4.7.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219, 220, 212 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда.

5.3. Организовать работу по охране труда и безопасности, сохранности жизни, исходя из результатов СОУТ.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

- 5.4. Проводить под подпись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей; организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу.
- 5.5. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.
- 5.6. Производить своевременную выдачу работникам спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.
- 5.7. Приобретение, хранение, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты осуществлять за счёт Работодателя (ч. III ст. 221 ТК РФ).
- 5.8. Производить обязательное соцстрахование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии с «Федеральным законом» от 24.07.98г. №125.
- 5.9. На время приостановления работ органами госнадзора и контроля не по вине работника сохранять место работы и средний заработок (ст.220 ТК РФ).
- 5.10. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учёт (ст.ст. 227, 228, 228.1, 229, 229.1, 230, 230.1 ТК РФ).
- 5.11. Предоставить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах с вредными или опасными условиями труда, предусмотренными коллективным и трудовым договорами.
- 5.12. Обеспечивать бесплатный медосмотр для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в учреждении, а также периодические медосмотры.
- 5.13. Предоставлять транспорт для проведения медосмотров работников учреждения в районной больнице.
- 5.14. Вести учёт средств соцстрахования на организацию лечения и отдыха работающих и их детей.
- 5.15. Ходатайствовать перед Работодателем муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.
- 5.16. Обеспечивать соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного, светового и водного режима.
- 5.17. Обеспечивать снабжение учебных помещений необходимым инвентарём и моющими средствами.
- 5.18. Обеспечивать создание условий для отдыха и организации оздоровительно-спортивной работы.
- 5.19. Часть средств, полученных от экономии по смете расходов, может направляться на дополнительные формы оздоровления работающих.
- 5.20. Разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учётом мнения профсоюзного органа (ст.212 ТК РФ).
- Стороны пришли к соглашению, что:**
- 5.21. Все работники учреждения, в том числе её руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверке знаний, требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ.
- 5.22. Работник обязан соблюдать требования по охране труда, обязательный предварительный или периодический медосмотр, а также требования по обеспечению безопасности труда.
- 5.23. В учреждении создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включать представителей Работодателя и профсоюза.
На общем собрании работающих ежегодно утверждать план её работы и заслушивать отчёт о работе за предыдущий период (ст.218 ТК РФ).
- 5.24. Работник имеет право отказаться от работ в случае:

– возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;

– необеспечения его средствами индивидуальной защиты;

Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечёт за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст.220);

5.25. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять Работодателю совместно с профсоюзным комитетом.

5.26. При несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% из фонда материального поощрения.

5.27. Работодатель обязуется не заключать хоздоговоров об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению условий труда работников и обучающихся.

5.28. Договора аренды заключаются с разрешения Управление имущественных и земельных отношений Администрации муниципального образования «Увинский район» с согласия профсоюзного комитета.

6.СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Стороны договорились о том, что:

6.1. Педагогические работники имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъекта и муниципальных образовательных организаций, устанавливаются законодательством Удмуртской Республики и обеспечиваются за счет средств республиканского бюджета.

6.2. Работники учреждения проходят ежегодные периодические медосмотры за счет средств учредителя учреждения.

6.3. В целях социальной защиты работников учреждения в пределах отпущенных средств стороны гарантируют:

6.4. Профсоюзный комитет учреждения не несёт ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним взносов на счёт профсоюзной организации.

6.5. Профсоюзный комитет обязуется:

– оказывать по возможности содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

– осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования, содействовать решению вопросов санаторного курортного оздоровления.

– оказывать материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

– осуществлять общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7. ГАРАНТИИ И УСЛОВИЯ ДЛЯ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.

Работодатель обязуется:

7.1. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

7.2. В период краткосрочного обучения председателя профсоюзного комитета с отрывом от производства, участием в мероприятиях, проводимых профсоюзными органами, сохранять заработную плату.

7.3. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ).

7.4. С учетом мнения профсоюзного комитета рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- система оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

7.5. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

7.6. Предоставлять возможность профсоюзному комитету, членам комиссий, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением здоровых и безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюзная организация обязуется:

- 8.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, вносить предложения в соответствующие органы государственного и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников.
- 8.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе судебных и государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.
- 8.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников.
- 8.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.
- 8.5. Организовывать оздоровительные мероприятия для членов профсоюза.
- 8.6. Проводить организаторскую работу по оздоровлению детей работников.
- 8.7. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставление льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 8.8. Направлять учредителю учреждения требование о нарушении руководителем учреждения, 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).

8.9. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

8.10. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

8.11. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.

8.12. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

9. СРОК ДЕЙСТВИЯ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о том, что:

9.1. Коллективный договор вступает в силу с 21.04.2022 г. и действует по 20.04.2025 г.

9.2. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

9.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют Работодатель, профсоюзный комитет и вышестоящие органы. Работодатель отчитывается о ходе выполнения коллективного договора не менее двух раз в год.

9.4. На срок действия договора при условии выполнения Работодателем всех его положений профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

9.5. Разногласия между Работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путём принятия компромиссного решения.

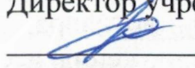
9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.28, 5.29, 5.30, 5.31, 5.32, 5.33 КоАП РФ).


Работодатель:

Представитель работников:

Директор учреждения:

Председатель ПК

 (Дедюхин А.С.)

 (Селюгина Т.В.)

Прошито и пронумеровано и скреплено печатью

9 (Дебюанс) лист 26

директор МОУ «Чистостемская ООШ»

А.С. Дедюхин

«20» 09 2022 г.

