

Директор
Муниципального
образовательного учреждения
«Шайгинская основная
образовательная школа»



_____/Л.И. Соловьева
« 08 » июня 2021 г.

М.П.

Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального
образовательного учреждения
«Шайгинская основная
образовательная школа»

_____/К.В. Степанова
« 08 » июня 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

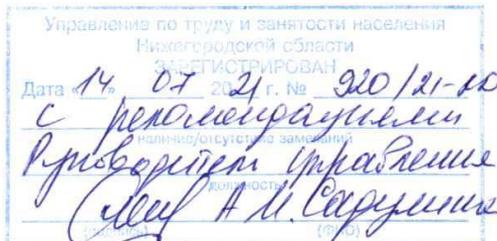
Муниципального общеобразовательного учреждения «Шайгинская основная общеобразовательная школа» на 2021-2023годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20__ года

Руководитель органа по труду _____

М.П.



р.п. Шайгино
2021 год

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Шайгинская основная общеобразовательная школа»(далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора учреждения Ларисы Ивановны Соловьевой.

Работники в лице Кристины Витальевны Степановой, председателя первичной профсоюзной организации.

1.3. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под подпись.

1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с настоящим Договором.

Раздел 2. Оплата труда

2.1. Оплата труда работников учреждения производится согласно «Положения об оплате труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Шайгинская основная общеобразовательная школа», принятым с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. Педагогическим работникам учреждения заработная плата выплачивается в размере, определенном:

- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы»;

- постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. N 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования", утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" и иными нормативными правовыми актами.

2.3. Остальным работникам учреждения в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в порядке, установленном муниципальными правовыми актами Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области.

2.4. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.5. Заработная плата выплачивается работнику 2 раза в месяц: 15 число текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца, 31 число месяца – заработная плата за вторую половину месяца, и переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

2.6. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

2.7. После обучения за счет средств учреждения работник учреждения обязуется отработать в учреждении в течение шести месяцев/одного года. При увольнении без уважительных причин работник обязан возместить затраты работодателю, исчисленные пропорционально фактически не отработанному времени.

Раздел 3. Учебная нагрузка

3.1. Работники учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.2. Учебная нагрузка педагогических работников учреждения верхним пределом не ограничена.

3.3. Учебная нагрузка педагогических работников на следующий учебный год устанавливается до окончания текущего учебного года.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье). В каникулярное время режим работы учреждения осуществляется по 5-ти дневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) в соответствии с режимом работы Учреждения, учебной нагрузкой работников. График работы работников в каникулярный период утверждается руководителем учреждения. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

4.2. Для работников учреждения, за исключением сторожей, продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, а также для сторожей, уборщиков служебных помещений, работников столовой дворника перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Указанным работникам учреждения обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении. Остальным работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее одного часа.

5.2. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются работникам преимущественно в период летних каникул. Педагогическим работникам-56 календарных дней, остальным работникам-28 календарных дней.

5.3. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники

привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.4. В каникулярное время учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал (с их согласия) привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.5. Работникам учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней.

5.6. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск: заместителю директора учреждения - 3 календарных дня.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются муниципальными правовыми актами Тоншаевского муниципального округа Нижегородской области.

5.7. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в учебное время при условии выполнения работником своей трудовой функции на момент события (не берутся в расчет выходные, праздничные дни, отпуск):

- отцу при выписке из больницы новорожденного ребёнка – 1 календарный день.

- смерть близких родственников (родителей, родителей жены или мужа, детей, супруги, супруга, братьев, сестер) – 3 календарных дня.

5.8. Работнику учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до

четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, при наличии производственных возможностей предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.9. Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до трех дней в связи с проходами сына, призванного на военную службу, переездом работника на новое место жительства.

Раздел 6. Гарантии и компенсации

6.1. Работники учреждения имеют право на:

бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

бесплатное или льготное пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта учреждения.

6.2. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами Тоншаевского муниципального района Нижегородской области.

6.3. Расходы, превышающие размеры, установленные муниципальными правовыми актами Тоншаевского муниципального района Нижегородской области, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются учреждением за счет экономии средств, сложившейся в процессе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

6.4. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей учреждения, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия;

на лечение;

смерти близкого родственника (мать, отец, брат, сестра, дети);

в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту;

при рождении детей;

в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые);

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет;

к праздничным датам;

к школьным выпускным вечерам детей работников;

других исключительных случаях.

6.5. Работодатель определяет размер материальной помощи индивидуально в каждом случае с учетом наличия средств в учреждении с учетом мнения профкома. Выплаты производятся на основании приказа директора учреждения по письменному заявлению работника.

6.6. Работодатель оказывает за счет средств муниципального бюджета ежемесячную материальную поддержку в размере 1000 рублей учителям – пенсионерам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации».

6.7. В случае смерти работника, работодатель оказывает материальную помощь на погребение умершего или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

6.8. Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего.

6.9. Дети работников учреждения, при наличии производственных и финансовых возможностей, имеют право на бесплатное или льготное обучение по образовательным программам, реализуемым учреждением за плату.

6.10. При проведении учреждением платных культурно-досуговых мероприятий дети работников учреждения могут посещать эти мероприятия бесплатно.

6.11. Работодатель оказывает всемерное содействие педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, в реализации права на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

6.12. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, в том числе путем частичной оплаты обучения, а также предоставлением дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка.

6.13. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

6.14. Работодатель сохраняет повышающий коэффициент к минимальному окладу по ПКГ и формирующий должностной оклад работника за наличие квалификационной категории на срок до одного года по истечении срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее: в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией Учреждения, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

6.15. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию работодатель сохраняет оплату труда с

учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.16. Работодатель предусматривает размеры ставок заработной платы, должностных окладов, соответствующие размерам ставок (окладов), установленных для лиц, имеющих первую квалификационную категорию для педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих государственные награды, почётные звания, ведомственные знаки отличия, и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, предусмотренной нормативными правовыми актами Российской Федерации, при проведении профессиональных конкурсов с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.17. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливается субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования.

6.18. Работодатель может установить доплату педагогическим и иным работникам, непосредственно связанным с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, за увеличение объёма работ при наполняемости классов, по

организации деятельности детских общественных объединений, свыше расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно - эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях при наличии финансовых средств, в зависимости от наполняемости групп, классов в процентном соотношении (от 15 чел до 20-20%, 20 и более-25% от минимального по ПКГ) и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Раздел 7. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

7.1. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

проработавшие в учреждении более 10 лет;

впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;

инвалиды;

родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;

совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

7.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

приостанавливает найм новых работников;

обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;

создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;

проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

Критерии массового увольнения работников:

10% и более- в течение трех месяцев;

15% и более- в течение шести месяцев;

20% и более- в течение года.

7.3. Работодатель, при наличии вакантных должностей по другой имеющейся работе, проводит переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

7.4. При ликвидации учреждения либо сокращении численности или штата работников учреждения предупрежденным об увольнении работникам предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

7.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством.

7.6. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

Раздел 8. Охрана труда

8.1. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

8.2. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Все работники учреждения, в соответствии с пунктом 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры и обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств учреждения.

8.4. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.

8.5. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.6. В учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 8 человек.

8.7. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

8.8. Работодатель обеспечивает непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда, проводит обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи.

8.9. В целях поддержания здорового образа жизни работников в учреждении организуются и проводятся мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленные на информирование и обучение Работников по вопросам выявления, лечения и профилактики наркомании, алкоголизма, других социально значимых заболеваний, в том числе COVID-19, ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов, издание и распространение брошюр профилактической направленности и др).

Раздел 9. Гарантии деятельности представительного органа работников учреждения

9.1. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2. При отсутствии первичной профсоюзной организации и в иных случаях предусмотренные настоящим разделом условия создаются для осуществления деятельности иного представителя (представительного органа) работников.

9.3. Работодатель ежеквартально перечисляет профсоюзному органу средства от приносящей доход деятельности в размере одного процента на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

9.4. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.5. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

9.6. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

Раздел 10. Защита социально-экономических прав работников из числа молодежи

10.1. Работодатель содействует повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых педагогов, в том числе формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности; осуществляет дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

10.2. Работодатель способствует развитию творческой и социальной активности молодых специалистов.

10.3. Работодатель обеспечивает социальную поддержку работникам из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности путем установления им надбавок к заработной плате.

10.4. Работодатель обеспечивает закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы, установление наставникам доплаты за работу с молодыми специалистами.

Раздел 11. Заключительные положения

11.1. Договор вступает в силу с 08 июня 2021 года и действует до 07 июня 2023 года.

11.2. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

11.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.4. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

11.5. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – директор учреждения;

со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.6. Подписанный Сторонами Договор в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
