

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

АДМИНИСТРАЦИИ И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА МКОУ «СШ №17» г. Палласовки Волгоградской области

Принят на общем собрании
трудоувого коллектива
(протокол № _____)
от 10.10.2022
Действует до 09.10 2025 г.

Раздел I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключенным в соответствии с положением Трудового кодекса, Устава школы и является основным правовым документом, определяющим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками школы.
- 1.2. Сторонами, заключившими настоящий коллективный договор, являются работники МКОУ «СШ №17» г. Палласовки в лице председателя профсоюзного комитета с одной стороны и директора школы Сидоровой С.Г. с другой стороны, который представляет интересы учредителя (Отдела по образованию Администрации Палласовского района)
- 1.3 Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достичь согласованных решений.
- 1.4. Работодатель рассматривает профсоюзную организацию школы и коллективный договор как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов. При выполнении коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет проявляют доверие, взаимопонимание, открытость, стремление избегать конфронтации при решении социальных проблем.
Все различия во мнениях, подходах по обсуждаемым проблемам разрешаются посредством открытых контактов работодателя и профсоюзного комитета на благо трудового коллектива школы.
- 1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников школы, гарантирует защиту прав и интересов работников школы. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст. 43 ТК РФ).
- 1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься по инициативе одной из сторон по взаимному соглашению сторон в течение срока действия коллективного договора.

Государственное казенное учреждение
Волгоградской области
Управления по делам молодежи Палласовского района
УВЕДОМЛЕНИЕ О РЕГИСТРАЦИИ

№ 10-10-17/16-26 от 10 10 2022 г.

Сидорова С.Г.
Должность: _____ Подпись: _____
Ф.И.О. Сидорова С.Г.

и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива и работодателя.

1.6.1. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.6.2. Способствовать обеспечению реализации права представителей выборного органа первичной профсоюзной организации участвовать в работе коллегиальных органов управления образовательной организации, в том числе по вопросам разработки и утверждения устава образовательной организации, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом, в установленном законодательством и / или учредительными документами образовательной организации порядке.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания директором школы и председателем профсоюзного комитета после одобрения его на общем собрании трудового коллектива и действует в течение 3 лет.

1.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка в соответствии со статьями 189-190 ТК РФ;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение об охране труда;
- О введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);
- О привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99);
- Определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);
- О разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105);
- О привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113);
- Об утверждении графика отпусков (ст. 123);
- Об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);
- Об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154);
- О введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);
- О принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162);
- О введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180);

1.9. Стороны считают приоритетными следующие направления совместной деятельности по реализации молодежной политике в организации:
- проведение работы с молодыми педагогами с целью закрепления их в образовательной организации;

- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых педагогов, в рамках управления персоналом;
- внедрение в образовательной организации различных форм поддержки и поощрение молодых педагогов, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации;
- обеспечение правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодых педагогов, воспитания здорового образа жизни, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Раздел II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1..Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения. (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы») (далее – Программа)
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из них подписывается работодателем и работником. Трудовой договор (ст. 67 ТК РФ) является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденного Приказом министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе такие обязательные условия оплаты труда как:
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю, (в год) за ставку заработной платы);
 - размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и т.д.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев.

2.3.1 Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается педагогическим работникам МКОУ «СШ № 17» (Приказ Минобрнауки от 24.12.2010 г. № 2075) руководителем ОУ исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других условий в учреждении по согласованию с профсоюзной организацией школы.

2.5. Заключение дополнительных соглашений к трудовому договору с работниками ОУ должно предшествовать официальное уведомление работника об изменении обязательных условий трудового договора в соответствии с ТЗ РФ об изменении обязательных условий трудового договора работник уведомляется в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. (ст.73, 162 ТК РФ)

2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых МКОУ «СШ № 17» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации на начало учебного года возможно в следующих случаях:

- по взаимному согласию сторон, в т.ч. в случаях временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника;
- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.8. Способствовать повышению качества образования в Российской Федерации, результативности деятельности организаций, конкурентоспособности работников на

рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социального развития Российской Федерации "Развитие образования" на 2013-2020 годы, иных федеральных программ в сфере образования

Раздел III. ПРОИЗВОДСТВЕННО – ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

- 3.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности учебного процесса, сохранение рабочих мест, повышение материального благополучия для каждого работающего. Для этого работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года.
- 3.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в средних и высших учебных заведениях, а также в учреждениях профессионального начального образования. Эти работники имеют преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников.
- 3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Положением об аттестации и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда.
- 3.4. Работодатель совместно с профкомом утверждает штатное расписание и обеспечивает каждого работника соответствующим объёмом работы, решает вопросы о реорганизации школы, изменения численности штатов.
- 3.5. Работодатель не реже 1 раза в год проводит собрания трудового коллектива с отчётом о деятельности школы в рамках выполнения коллективного договора.

Раздел IV. ТРУД, ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА (высвобождение работников, содействие их трудоустройству)

Договоренность сторон предполагает:

- 4.1. Заработная плата выплачивается 9 и 24 числа каждого месяца. (ст. 136 ТК РФ).

Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений производится на основании постановления Главы Администрации Палласовского муниципального района № 40 от 01.02.2019 г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Отделу по образованию Администрации Палласовского муниципального района».
- 4.1.1. После окончания срока категории работник имеет право в течение одного года до наступления права для назначения трудовой пенсии получать доплату за эту категорию; 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

4.1.2. Педагогические работники при переходе на другую должность, по которой совпадает профиль преподаваемого предмета, т.е. «учитель» - «преподаватель», «преподаватель» - «учитель», «руководитель физвоспитания» - «преподаватель физвоспитания», а также при переходе на должность, которая является одним направлением деятельности с предыдущей (учитель-дефектолог, учитель-логопед), (воспитатель, социальный педагог, педагог-организатор, воспитатель ГПД), по этим новым должностям могут претендовать на высшую категорию через 2 года после установления первой квалификационной категории по предыдущей должности, а также при переходе на новую должность сохраняют возможность претендовать на имеющуюся высшую категорию по прежней должности до окончания срока ее действия по указанным новым должностям. Решение о соответствии (несоответствии) педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, будет устанавливаться аттестационной комиссией после осуществления экспертами всестороннего анализа результатов их профессиональной деятельности по новой должности (без возможности использовать «иную форму» аттестации)

4.1.3. Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, на какой конкретно должности присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (не зависимо от места работы), педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка), учитель, преподаватель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ)» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности: учитель, руководитель физвоспитания
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду

Учитель музыки общеобразовательной школы	Преподаватель детской школы искусств (детской музыкальной школы), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской школы искусств (детской музыкальной школы), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной школы
Преподаватель организации профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в организации профессионального образования
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии

4.1.4. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев «взаимозачета»

4.2. Своевременное ознакомление всех работников школы с условиями оплаты труда, табелем рабочего времени. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном в статье 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

4.3. Предоставление информации коллективу о размерах финансовых поступлений, в том числе и внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности и их расходования.

4.4. Оказание материальной помощи в случае серьезного заболевания в размере до 3000 рублей при наличии экономии фонда заработной платы.

4.5. За высокие показатели в труде осуществлять стимулирующие выплаты работникам до 5000 рублей при наличии средств

4.6. Выделять к юбилейным датам (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет) средства до одного оклада для приобретения подарка, используя средства экономии заработной платы.

- 4.7. При выходе работника на пенсию по возрасту выплачивать выходное пособие в размере 5000 (пять) тысяч рублей, используя средства экономии заработной платы.
- 4.8. Определить заработную плату директору ОУ в размере, не превышающем трех размеров средней заработной платы педагогов, без учета компенсационных выплат.
- 4.9. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работника не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).
- 4.10. Стороны договорились, что:
Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата пользуются работники, имеющие более высокую квалификационную категорию, звание, награды, лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), лица, в семье которых нет других работников (ст.179 ТК РФ) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет. Увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.
Не допускать увольнение работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.
- 4.11. С учетом финансовых возможностей ОУ предусмотреть выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.
- 4.12. В целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников о системе оплаты труда в образовательной организации.

Раздел V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.
Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".
- 5.2. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, проводить только с их согласия.

5.3..Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними, предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.4. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

- ведение дневников в бумажной форме и классного журнала обучающихся в электронной форме;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических объединений, работой по проведению родительских собраний (в соответствии с планами и графиками, утвержденными локальными нормативными актами);

- выполнение дополнительной индивидуальной и групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном акте образовательной организации порядка и условий выполнения работ);

- выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство): проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, мастерскими; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

- периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

5.5. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год не позднее, чем за 3 месяца до его начала.

5.5.1. При определении учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

5.5.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

5.5.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую работу), определяется ежегодно на начало учебного года и не может быть изменен или уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

5.5.4. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговариваемой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

5.5.5. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах, (классах-комплектах), группах. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а

также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

5.5.6. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение) а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, а также ее изменения, производится руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

5.6. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или рабочая неделя) устанавливается 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участие во внеурочных мероприятиях, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.8.1. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием. Которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением педагогической работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

5.8.2 Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим и иным работникам в таких случаях обеспечивается

возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12.00 по 13.00.

5.9. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 5.4 настоящих Правил.

Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иным работников. Педагогические работники и иные работники привлекаются, в указанные выше периоды, к выполнению работ в порядке и на условиях предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

5.10. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 124-125 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется отпуск сроком 56 календарных дней, другим работникам образовательного учреждения не менее 28 календарных дней. Предоставлять дополнительные отпуска работникам по результатам аттестации рабочих мест за вредные условия труда: кухонным работникам – 7 календарных дней, а так же за ненормированный рабочий день 3 дня. Предоставлять дополнительные отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (директор, главный бухгалтер, секретарь, заведующий хозяйством, кассир) в количестве 14 календарных дней к основному отпуску (ст.101,119 ТК РФ)

5.11. Работникам образовательного учреждения за счет внебюджетных средств предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- Бракосочетание работника – 3 дня;
- Смерть близких родственников – 3 дня.

5.12. Работникам, имеющим 2-х и более детей до 14 лет, детей-инвалидов до 16 лет по их заявлению предоставляется дополнительный отпуск сроком до 14 дней без сохранения заработной платы (ст. 263 ТК РФ)

5.13. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный неоплачиваемый отпуск до 1 года на основании Закона об образовании (ст.55, п.5)

- для проводов детей в армию – 2 неоплачиваемых дня.
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- не освобожденному председателю профкома – 3 дня.

5.14. Работникам, привлекаемым к проведению ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ из средств бюджета субъекта РФ, выделяемых на проведение ЕГЭ (ст.55, п.6.1. Закона об образовании РФ).

5.15. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

Раздел VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний (ст.219 ТК РФ).

6.2. Заключить соглашение по охране труда и рассматривать вопросы выполнения соглашения на совместных с профкомом заседаниях.

6.3. Сформировать в учреждении фонд охраны труда и выделять на эти цели не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг (ст.226 ТК РФ)

6.4. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ и Федерального Закона от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

6.5. Со всеми поступающими на работу проводить обучение и инструктаж по охране труда, техники безопасности жизни и здоровья детей, безопасным методами приёма выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа.

6.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством (ст. 229 ТК РФ). Назначить ответственного.

6.8. Организовывать бесплатный медицинский осмотр работников учреждения (1 раз в год) и обязательный предварительный медосмотр при приеме на работу. Компенсировать затраты на медицинский осмотр молодым специалистам, прибывшим на работу в ОУ. Проводить анализ в заболеваемости работников, намечать меры профилактики.

6.9. Содействовать выделению путёвок для лечения работникам школы, а детям сотрудников школы в летние оздоровительные лагеря (в пределах имеющихся средств).

6.10. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения специальной оценки условий труда, медицинских осмотров, приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.11. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы Гособразованию СССР";
гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышения оплаты труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ."

Раздел VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует о предоставлении работникам, имеющих детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

7.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечных фондом.

7.3. Обеспечивает деятельность комиссии по трудовым спорам, которую образуют по инициативе работника или работодателя для решения трудовых конфликтов (ст.383 – 384 ТК РФ)

7.4. Принимает меры по созданию условий для получения работниками пенсий в соответствии с действующим законодательством (ст.22), а именно

- недопущение выдачи теневой заработной платы;
- своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов за работников в Пенсионный фонд;
- обеспечение сохранности архивных документов.

7.5. Принимает меры по обеспечению работников горячим питанием на льготных условиях.

7.6. Обеспечивает своевременную и в полном объеме уплату страховых взносов государственные внебюджетные фонды (п.6.42 редакции Решения Волгоградской областной трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 24.09.2009 г.)

7.7. Обеспечивает реализацию Федерального закона об индивидуальном персонифицированном учете, сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получении дополнительных льгот (п.6.44 редакции Решения Волгоградской областной трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 24.09.2009 г.)

7.8. Педагогические работники в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости».

7.9. Обеспечить информирование работников о внедрении Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО); обеспечить по месту работы условия для подготовки и сдачи нормативов ГТО и проведение комплекса ГТО».

Раздел VIII. ГАРАНТИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законов социально-трудовых прав и свобод.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства.

8.3. Работодатель принимает решения с учётом мнений профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников являющихся членами профсоюза, при наличии их заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт территориальной профсоюзной организации.

8.5. Работодатель за счёт средств стимулирующего фонда учреждения производит выплаты председателю профкома в размере до 20%, уполномоченному по социальной защите – до 10%.

8.6. Работодатель освобождает от работы с охранением среднего заработной платы председателя профкома на время съездов, конференций, семинаров.

- 8.7. Работодатель с учётом мнения профкома решает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарных взысканий (ст. 193, 194 ТК РФ)

Раздел IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профсоюзный комитет обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом, взаимопонимание, а также интересы работников, не являющихся членами профсоюза.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учётом его нужд, потребностей, выступает стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, способствует созданию благоприятных отношений в коллективе, сотрудничеству.

9.3. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за правильностью расходования средств фонда заработной платы, за распределением стимулирующих надбавок, за фондом экономии заработанной платы, за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, своевременностью внесения в них записей.

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, и в суде.

9.5. Профсоюзный комитет оставляет за собой право на участие в общероссийских и областных акциях протеста, направленных на социальную защиту работников.

9.6. Информировать трудовой коллектив школы об изменении действующего законодательства о труде, зарплате, рабочего времени, социальной защите работников.

Раздел X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган Администрации Палласовского района.

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

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

10.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие разногласия и конфликты.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин конфликта.

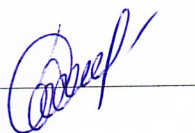
10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора стороны несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

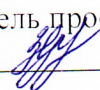
10.7. Настоящий коллективный договор действует в течении трёх лет со дня его подписания.

10.8. Считать председателя профкома председателем трудового коллектива.

По поручению коллектива договор подписали:

Директор школы:
(С.Г. Сидорова)



Председатель профсоюзного
комитета:  (З.Т. Утюгенова)

Ответственный за организацию коллективного договора в
Администрации Палласовского района

Регистрационный № _____

« ____ » _____ 2022 г.

_____ подпись регистрирующего

В образовательном учреждении работают 58 человек.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 208744631447614036545032762199276272953274060038

Владелец Сидорова Светлана Геннадьевна

Действителен с 19.12.2024 по 19.12.2025