Представитель от работодателя: директор МКОУ Кулижниковская СОШ

Н.В. Троцкая 2020г Представитель от работников: Представитель трудового коллектива МКОУ КулижниковскаяСОШ

<u>// Galf</u> Л.П. Гарцук « 77 » /2 2020г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Кулижниковскойсредней общеобразовательной школы на 2020 – 2023 гг.

Адрес: 663591, Красноярский край, Саянский район, с.Кулижниково, д. 32-А

Телефон 8(39142)38198

Принят: общим собранием трудового коллектива МКОУ КулижниковскаяСОШ Протокол № 1 От « // » // 2020г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации Саянского района Красноярского края

Регистрационный № 33 от «<u>18</u> » <u>декабря</u> 20 <u>20</u> г.

Руководитель <u>специалися по охрасие труда О.И. Зубрицкехе</u>

(должность, Ф.И.О.)

Содержание

I.	Общие положения
II.	Трудовой договор
III.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
IV.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
V.	Рабочее время и время отдыха
VI.	Оплата и нормирование труда
VII.	Гарантии и компенсации
VII	. Охрана труда и здоровья
IX.	Гарантии деятельности представителя организации
X.	Обязательства представителя
XI.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон16
При	ложения к коллективному договору

I. Обшие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении Кулижниковская средняя общеобразовательная школа.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее -ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Кулижниковская средняя общеобразовательная школа (далее школа) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работникиучреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя Гарцук Людмилы Павловны
- работодатель в лице его представителя –директора Троцкой Натальи Владимировны.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы, расторжения трудового договора с руководителем школы.
- 1.8. Приреорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) школы 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.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в нее дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает с учетом мнения представителя:
- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;

- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками и через представителя:
- учет мнения представителя;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным, в настоящем коллективномдоговоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.
- 1.18. В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии и в целях организации эффективной работы по противодействию коррупции, порождающих ee причин обеспечения устранения условий, законности в деятельности учреждений, защиты законных интересов граждан от угроз, связанных с коррупцией в сфере образования, руководствоваться «Положением о ПО профилактике коррупционных и иных правонарушений комиссии Кулижниковская СОШ».

Комиссия является совещательным органом, который систематически осуществляет комплекс мероприятий по: выявлению и устранению причин и условий, порождающих коррупцию; выработке оптимальных механизмов защиты от проникновения коррупции в учреждение, снижению коррупционных рисков; антикоррупционной пропаганде и избирается из числа работников школы.

Комиссия вносит на рассмотрение администрации учреждения, общего собрания трудового коллектива предложения по совершенствованию деятельности в сфере противодействия коррупции, а также участвует в подготовке проектов локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к ее компетенции.

1.19. С целью оптимизации взаимодействия работников учреждения, профилактики конфликта интересов работника, при котором у работника, при осуществлении им профессиональной деятельности, возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональных обязанностей,

руководствоваться «Положением о конфликте интересов работников МКОУ Кулижниковская СОШ»

Под личной заинтересованностью работников понимается материальная или иная заинтересованность, которая может повлиять на обеспечение прав и законных интересов учреждения.

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность работников влияет или может влить на исполнение ими профессиональных обязанностей и влечет за собой возникновение противоречия между личной заинтересованностью и законными интересами учреждения, или угрозу противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам учреждения.

Действие Положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются следующие:

- работник нарушает установленные в учреждении Правила этики и служебного поведения;
- -работник небескорыстно использует возможности участников оценочных процедур;
- -работник учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения личной выгоды для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника;
- -работник учреждения в ходе исполнения трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или лицами, с которыми связана его личная заинтересованность;
- -работник учреждения получает дорогостоящие подарки.

Для предотвращения конфликта интересов работникам учреждения необходимо следовать кодексу этики и служебного поведения работников МКОУ КулижниковскаяСОШ.

Работник учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в комиссию, ответственную за профилактику коррупционных или иных правонарушений, в функциональные обязанности, которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

II. Трудовой договор

- 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 с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либоработника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия, определяемые сторонами.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ст. 72 ТК РФ.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами в данном учреждении по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем школы с учетом мнения представителя. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до ухода в очередной отпуск.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

- 2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.
- 2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
- 2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется;
- 2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя школы, возможны только:
- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
- уменьшения количества часов по учебным планам и программам.
- сокращения количества классов(групп) (п.66Типовогоположения об общеобразовательном учреждении);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.
- 2.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классовкомплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции, работы по определенной специальности, квалификации или должности согласно ст. 72, 74 ТК РФ. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
- О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца согласно ст. 162 ТК РФ. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

- 2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Настоящим коллективным договором, Уставом школы, правилами внугреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.
- 2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

- 3. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.
- 3.2. Работодатель по согласованию с представителем определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.
- 3.3. Работодатель обязуется:
- 3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повыше квалификации работников.
- 3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих м осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства новых рабочих местах.
- 3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификаций, сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки(ст. 187 ТК РФ).
- 3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам при наличии финансов, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТКРФ.
- 3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением опорядкеаттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждении и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV.Высвобождениеработниковисодействиеихтрудоустройству

- 4. Работодатель обязуется:
- 4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников 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 $P\Phi$).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

- В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).
- 4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из школы инвалидов.
- 4.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договореаренды установление квоты для арендатора потрудо устройству высвобождаемых работников школы.
- 4.5. Стороны договорились, что:
- 4.5.1. Преимущественное право на продолжение трудовой деятельности при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста за два года до пенсии, проработавшие в школе свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.5.3. При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работуработников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из школы в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

- 5. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.
- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается, сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.

5.4. 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.

- 5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительские собрания т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

- 5.8.В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 5.9. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннею трудового распорядка школы, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

- 5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (текущий ремонт помещений, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

- 5.13. Работодатель обязуется:
- 5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 8);
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ директору, заместителям директора 3 календарных дня.

5.13.2. По желанию работника и на основании личного заявления предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующихслучаях:

в связи с переездом на новое место жительство – 3 дня

при рождении ребенка в семье - 3 дня;

для проводов детей в армию - 3 дня;

в случае свадьбы работника или его детей - 3 дня;

на похороны близких родственников - 3 дня;

при отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня по желанию работника присоединить к основномуют ускуна основании личного заявления;

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 — 3 дня;

- 5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и Уставом школы.
- 5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником согласно ст.111 ТК РФ.
- 5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут согласно ст. 108 ТК РФ.

5.16. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда

- 6. Стороны исходят из того, что:
- 6.1. Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением обоплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Саянского района, утвержденным Постановлением главы местного самоуправления, а также локальными нормативными актами школы.
- 6.2. Заработная плата работников, руководителей учреждений, их заместителей включает в себя должностной оклад, персональные выплаты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с «Положением об оплате труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Кулижниковская средней общеобразовательной школы.
- 6.3. Распределение стимулирующих выплат осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Кулижниковская средней общеобразовательной школы» по оценочным листам.
- 6.4. При оплате труда работников обеспечивается сохранение базовой части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат.

- 6.5. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа текущего месяца.
- 6.6. Изменение оплаты труда и окладов (должностных окладов) размеров ставок заработной производится:

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение окладов (должностных окладов) оплаты труда и ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

- 6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы.
- 6.8. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой учащихся (25 человек).
- 6.9. Работодатель обязуется:
- 6.9.1. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задолженности по оплате труда выплатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150, действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно. (Трехстороннее соглашение между Саянской территориальной организацией профсоюза работников образования и науки РФ, Управлением образования, руководителем ОУ и Администрацией Саянского района)
- 6.9.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник школы имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период довыплаты задержанной суммы согласно ст. 142 ТКРФ.
- 6.9.3. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника.
- 6.9.4. Извещение работника об изменении систем и размеров оплаты труда и наименования должностей должно осуществляться не позднее, чем за 2 месяца до их установления согласно ст. 162 ТК РФ.
- 6.9.5. За время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий сохранять за работниками заработную плату в полном объёме.
- 6.9.6. Учителей начальных классов, не обеспеченных учебной нагрузкой на ставку (18 часов), с их согласия догружать до ставки другой педагогической работой.
- 6.9.7. За работус тяжелыми и вредными условиями труда установить доплатув размере 12% ставки (оклада). Работникам, занятымна работах с вредными условиями труда, в соответствии со статьей 117 ТК РФ предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

VII. Гарантии и компенсации

- 7. Стороны договорились, что работодатель:
- 7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

- 7.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.
- 7.4. По основномуместуработы командировочные расходыоплачиваются педагогическим работникам на период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации) в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 26.06.1995 г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов.
- 7.5. Возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам школы в следующих размерах:
- расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера. При отсутствии подтверждающих документов (в случае не предоставления места в гостинице) расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере 30% установленной нормы сугочных за каждый день нахождения в командировке;
- расходов на выплату суточных в размере 350 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке на территории Красноярского края и территориях других субъектов РФ и в размере 500 рублей за каждый день нахождения в командировке в городах Москва и Санк- Петербург, краевых областных центрах, районах Крайнего Севера;
- в случае направления должностного лицав такую местность, откуда он по условиям транспортного сообщенияи характеру выполняемого задания имеет возможность ежедневно возвращаться к постоянному месту жительства, суточные не выплачиваются;
- расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы по тарифам, установленных перевозчиком.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работо дательобязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средствбезопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников согласно ст. 219 ТК РФ.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- 8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства согласно смете (из краевых субвенций и районного бюджета).
- 8.3. Провести в школе аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения представителя.
- В состав комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителя коллектива.
- 8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другуюработу работниками школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников школы по охране труда на начало учебного года.

- 8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет школы.
- 8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствам индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника согласно ст. 220 ТК РФ.
- 8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.10.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.11. Иметь инструкции по охране труда на каждом рабочем место согласно ст. 212 ТК РФ.
- 8.12.Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.13.Создать в школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель. (ст. 218 TK $P\Phi$).
- 8.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильцапри исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.15.Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.16.Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицом) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).
- 8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка согласно ст. 214 ТК РФ.
- 8.18. Представитель обязуется:
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия длячленов профсоюза и других работников школы;
- проводить работу по оздоровлению детей работников школы.

ІХ. Гарантии деятельности представителя организации

- 9.1. Представитель включается в состав комиссий организации по тарификации, по аттестации педагогических работников, по распределению стимулирующих выплат, по специальной оценке, условий труда, по охране труда, идругих.
- 9.2. Взаимодействие работодателя с выборным представителем организации осуществляетсяпосредством:

- учета мотивированного мнениявыборного представителя организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТКРФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным представителем организации после проведения взаимных консультаций.
- 9.3. С учетом мнения выборного представителя организации производится:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТКРФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТКРФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТКРФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТКРФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТКРФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно- эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТКРФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТКРФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТКРФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТКРФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогически хработников;
- изменение условий труда (статья 74 ТКРФ).
- 9.4. С учетом мотивированного мнения выборного представителя организации производится расторжение трудового договора с работниками, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТКРФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТКРФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТКРФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТКРФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК $P\Phi$);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТКРФ).
- 9.5. По согласованию с выборным представителеморганизации производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТКРФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТКРФ);
- представлениекнаграждению отраслевыминаградами иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТКРФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТКРФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТКРФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТКРФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТКРФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТКРФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного представителя организации определен в приложении к настоящему коллективномудоговору.

Х. Обязательства представителя

- 10. Представитель обязуется:
- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов работников по социальнотрудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.
- 10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников согласно ст. 86 ТК РФ.
- 10.6. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.7.Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислениемплатежейв фондобязательногом едицинскогострахования.
- 10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.10.У частвовать в работе комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

- 10.11.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников школы.
- 10.12.Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 10.13.О казывать материальную помощь членам коллектива в случаях, предусмотренных положением об оказании материальной помощи.

XI. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в администрацию района.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в течение месяца.
- 11.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 11.8. По общему согласованию сторон коллективный договор может бытьпролонгирован на новый срок, если нет существенных изменений и поправок.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУДОГОВОРУ

1. Положение об оплате труда работников