

Управление труда и социальной защиты населения администрации Красногвардейского муниципального района Ставропольского края

Коллективный договор зарегистрирован
в уведомительном порядке
без записки аккредитации
За № *129-90* декабря 2021
Регистрация произвел: Рег.
спец. ШМСВН В.В. Гостева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального казённого общеобразовательного
учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №11»
с. Красногвардейское Красногвардейского района
Ставропольского края
на 01.01.2021 - 01.01.2024 гг.

От работодателя:

Директор МКОУ СОШ № 11



А.В. Брусенская

01.01.2021г.

От работников:

И.о.председателя профкома
МКОУ СОШ №11

Т.А. Фоменко

01.01.2021г.

с. Красногвардейское

СОДЕРЖАНИЕ:

	Стр.
<i>Основные разделы коллективного договора:</i>	
<i>Раздел I. Общие положения</i>	3
<i>Раздел II. Трудовые отношения</i>	5
<i>Раздел III. Обеспечение занятости</i>	7
<i>Раздел IV. Развитие кадрового потенциала</i>	8
<i>Раздел V. Рабочее время и время отдыха</i>	10
<i>Раздел VI. Оплата труда</i>	14
<i>Раздел VII. Охрана труда</i>	16
<i>Раздел VIII. Социальные гарантии и компенсации</i>	18
<i>Раздел IX. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза</i>	20
<i>Раздел X. Осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора</i>	20
<i>Раздел XI. Ответственность сторон</i>	21
<i>Раздел XII. Заключительные положения</i>	

Основные разделы коллективного договора

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом,

регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №11» с. Красногвардейское (далее - **Организация**).

Коллективный договор составлен с учетом требований Трудового Кодекса Российской Федерации, отраслевого соглашения по учреждениям образования Красногвардейского округа на 2021-2024 годы.

1.2. Коллективный договор заключен с целью повышения жизненного уровня работников **Организации**, членов их семей и содержит дополнительные по сравнению с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязательства сторон коллективного договора по улучшению условий и оплаты труда работников, предоставлению различных льгот, гарантий и компенсаций.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- директор муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №11» с. Красногвардейского (далее – **Работодатель**);

- работники **Организации**, представленные председателем первичной профсоюзной организации (далее – **Профсоюз**).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на:

- всех работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №11»

с. Красногвардейского, в том числе не являющихся членами первичной профсоюзной организации (ст. 43 ТК РФ);

- членов семей работников организации (в части специально оговоренных льгот);

- неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию в данной **Организации** (в части специально оговоренных льгот).

1.5. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует **до 01 января 2024 года**.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.6. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к настоящему коллективному договору.

Принятые изменения и дополнения в Коллективном договоре, оформленные приложением к Коллективному договору, являются его

неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей работодателя, профсоюзной организации и работников школы.

1.7. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. В случае реорганизации (изменения правового статуса) права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до конца реорганизации, заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

1.9. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации по согласованию с профкомом приняты следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к настоящему коллективному договору:

- > приложение 1. Положение об оплате труда;
- > приложение 2. Правила внутреннего трудового распорядка организации;
- > приложение 3. Перечень профессий, которым выдается бесплатно спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты;
- > приложение 4. Нормы и перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на получение смывающих и обезвреживающих средств;
- > приложение 5. Перечень профессий и работ, на которых установлены доплаты за тяжелые и вредные условия труда;
- > приложение 6. Перечень профессий и работ с вредными условиями труда, на которых выдается бесплатно по установленным нормам молоко и другие равноценные пищевые продукты;
- > приложение 7. Мероприятия по охране труда;
- > приложение 8. Состав комиссии по охране труда;
- > приложение 9. Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора.
- > приложение 10. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.

1.10. Изменения вышеуказанных актов после подписания настоящего коллективного договора не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором (ст.8 ТК РФ).

В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев, в течение которых по инициативе любой из сторон может быть заключен новый коллективный договор или внесены дополнения и изменения в настоящий договор (ст.43 ТК РФ).

1.12. Переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты сторонами не позднее **1 октября 2023 года**.

По взаимному согласию стороны могут продлить действие Коллективного договора в соответствии с действующим законодательством.

Раздел II. Трудовые отношения

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах (один передается работнику, другой хранится у **Работодателя**) на неопределенный срок или на определенный срок, указанный в договоре, но не более 5 лет.

Срочный договор заключается только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ):

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться в течение определенного периода времени (сезона);
- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные и пусконаладочные работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- для проведения работ с заведомо определенным периодом их выполнения;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству, с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами,

которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

- в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов;

- с руководителем, заместителями руководителей;

Расторжение трудового договора с руководителем образовательного учреждения, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.373 ТК РФ, ст.374 ТК РФ).

2.2. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (ст.67 ТК РФ).

2.3. При приеме на работу **Работодатель** обязан ознакомить работника с действующими в **Организации** коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, с состоянием условий труда на его рабочем месте.

2.4. С целью проверки соответствия работника поручаемой работе в трудовой договор может быть включено условие об испытании. Срок испытания не превышает срок, установленный Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Помимо лиц, указанных в ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приеме на работу не устанавливается для учителей, имеющих высшую или первую квалификационную категорию, о соответствии занимаемой должности.

2.6. Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором (ст.57 ТК РФ).

2.7. Порядок заключения и расторжения трудового договора изложен в правилах внутреннего трудового распорядка (приложение 2 к настоящему коллективному договору.)

Раздел III. Обеспечение занятости

3.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников **Организации**, рассматриваются **Работодателем** предварительно с участием **Профсоюза** (ст.82 ТК РФ).

Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по обеспечению занятости работников в условиях массового сокращения и меры их социальной защиты, которые включают в себя:

- приостановление найма приема на работу до трудоустройства высвобождаемых работников;
- переподготовку высвобождаемых работников, обучение их новым профессиям, перемещение на освободившиеся рабочие места;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев и т.д.

3.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца до вступления их в силу, представлять в профком проекты приказов о любом сокращении численности или штата работников организации, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников предоставляется в органы службы занятости не менее чем за три(ст.82 ТК РФ) месяца до фактического его осуществления. Стороны пришли к соглашению, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 10 или более работников в течение 30 календарных дней.

3.3. Работодатель обязуется предоставить работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата:

- свободное от работы время (8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- следующие дополнительные гарантии и компенсации:
- преимущественное право возвращения в **Организацию** и занятие вакантных мест;
- сохранение очереди на получение жилья (улучшение жилищных условий) до трудоустройства;

3.4. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, пользуются преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата следующие категории работников:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- лица, получившие в **Организации** производственную травму (профзаболевание);
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус инвалида;

3.5. При сокращении численности или штата работников **Организации** не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.6. Стороны совместно организуют временные рабочие места для трудоустройства молодежи в возрасте 14-18 лет в свободное от учебы время.

3.7. При ликвидации в организации в отношении беременных женщин и работников, имеющих ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетних лиц работодатель или его правопреемник обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

Раздел IV. Развитие кадрового потенциала

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников для нужд **Организации**.

4.2. Стороны договорились, что работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, предоставляются те же самые гарантии и компенсации, что и для обучающихся в государственных образовательных учреждениях.

4.3. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, **Работодатель** предоставляет следующие дополнительные гарантии и компенсации :

- *возможность работать в режиме гибкого рабочего времени (с сокращенной рабочей неделей);*

- *дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (без сохранения заработной платы) в случаях предусмотренных ст.173-177 ТК РФ ;*

4.4. Для определения уровня профессиональной подготовки работников проводится их аттестация. Она проводится в соответствии с утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.5. Формы и процедуры аттестации применяются в целях:

- определения соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

4.7. Аттестация педагогических работников (далее – работников) осуществляется по двум направлениям:

- подтверждение педагогических работников соответствия занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее - аттестационная комиссия организации);

- установление квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

4.8. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

- беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

- Педагогические работники проходят аттестацию в особом порядке, в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние десять лет;

- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом (1-3 место) или муниципальном (1 место) уровнях за последние три года;

- получения ведомственных наград Министерства образования и науки Российской Федерации за последние пять лет;

- победы в конкурсном отборе лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние пять лет;

- наличия наград Ставропольского края: звание «Почетный гражданин Ставропольского края», медаль «Герой труда Ставрополья», медаль «За заслуги перед Ставропольским краем», медаль «За доблестный труд», премия Ставропольского края, почетная грамота губернатора Ставропольского края, почетная грамота Думы Ставропольского края, почетная грамота правительства Ставропольского края, полученных за достижения в сфере образования и науки за последние пять лет;

Раздел V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается **Работодателем** с учетом мнения **Профсоюза** в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

5.2. **Нормальная продолжительность рабочего времени** в организации установлена:

- для мужчин - 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ);
- для женщин (**действует только в сельской местности**) - 36 часов в неделю.

5.3. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, с учетом требований п.2.9.17 СанПиНа 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения образовательном учреждении».

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы,

установленных за ставку заработной платы, объёма учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы

5.4. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их последнего учебного занятия.

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению; графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма 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 (ст. 108 ТК РФ).

Рабочее время и время отдыха регламентируется приказом Минобрнауки России № 536 от 11.05.2016 г. «Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»

5.3. По распоряжению **Работодателя** отдельные работники могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается с учетом мнения **Профсоюза** и является приложением к коллективному договору (Приложение № 10).

Привлечение к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ производится работодателем по согласованию с профкомом с письменного согласия работников.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст.113. ТК РФ.

5.3 Сокращение продолжительности рабочего времени (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяется для следующих категорий работников (ст.92 ТК РФ, ст.93 ТК РФ):

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет, на 6 часов в неделю ;

- лицам, в отношении которых по результатам аттестации и СОУТ рабочих мест по условиям труда имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда;

5.4. **Работодатель** помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, предоставляет дополнительные оплачиваемые выходные дни следующим категориям работников:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет, 4 дня в месяц.

5.5. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

5.6. Общим выходным днем является воскресенье, работник имеет право на еще один дополнительный выходной день в течении недели, если учебная нагрузка не превышает 24 недельных часа.

5.7. Работникам **Организации** предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью: педагогическим работникам 56 календарных дней, остальным категориям служащих - 28 календарных дней.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым **Работодателем** с учетом мнения **Профсоюза** за две недели до конца года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению директора школы только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По

соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.8. Преимущественным правом получения отпуска в летнее или удобное время пользуются следующие категории работников:

- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 3 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокая мать, воспитывающая одного и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет);
- отец, воспитывающий одного и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет без матери;

5.9. Супруги (родители и дети), работающие в одной **Организации**, имеют право на одновременный уход в ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.10. Дополнительно по письменным заявлениям работникам организации ежегодно предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска.

В следующих случаях:

- собственной свадьбы - 3 рабочих дня;
- свадьбы детей - 2 рабочих дня;
- смерти супругов, детей, родителей, родных братьев и сестер - 2 рабочих дня.
- проводов сына в армию - 2 рабочих дня.

5.11. Работодатель помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска следующим категориям работников :

5.11.1. Занятым на тяжелых и опасных работах – 7 календарных дней:

-повар

-подсобный рабочий на пищеблоке

5.11.2. С ненормированным рабочим днем (Приложение № 9)

5.11.3. Обучающимся по заочной форме - на время сессий и защиты диплома.

5.12. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием - 5 календарных дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 5 календарных дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарных день;
- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 5 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дней;
- для празднования юбилейных дат (50, 55, 60 лет)- 3 календарных дня;
- для участия в похоронах родных и близких – 5 календарных дней .

5.13. Работодатель на основании письменного заявления работника, имеющего двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

5.14. Ежегодно до 15 декабря работодатель по согласованию с Профкомом утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год, обеспечивающую законодательно установленные права отдельных категорий работающих.

5.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.16. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников школы, с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

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

Во время осенних, зимних, весенних каникул предоставляются учителям свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

5.17. В каникулярное время обслуживающий персонал, может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.18. Отпуск сроком до одного года педагогическим работникам школы предоставляется согласно законодательству, через каждые 10 лет.

Раздел VI. Оплата труда

6.1. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профком исходят из того, что система оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;

мнения (согласования) профкома.

6.2. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

привила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

6.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого (муниципального) бюджета и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

6.4. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения МКОУ СОШ №11 (Приложение № 1) и включает в себя:

- ставки заработной платы, должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые пол месяца. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа текущего месяца.

Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается не ниже половины причитающейся работнику ставки заработной платы (оклада), исходя из фактически отработанного времени.

По заявлению работника может быть установлен иной размер заработной платы за первую половину месяца, но не более 50% заработной платы за фактически отработанное время.

Выплата заработной платы производится на пластиковую карту).

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем по согласованию с профкомом, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ, ст.142 ТК РФ).

6.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального Банка РФ.

6.9. Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

6.10. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы .

6.11. Молодым специалистам, приступившим к работе, выплачивается в течение первых трёх лет ежемесячная стимулирующая выплата в размере 1000 рублей до 50% ставки заработной платы .

6.12. За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

6.13. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками

(окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями. (Приложение № 5) в соответствии со ст.147.

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам аттестации рабочего места или СОУТ с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда в Приложении №5.

6.14. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

6.15. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно (с учетом дополнительно выделенных средств). Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

6.16. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводить в соответствии с положением или регламентом работы комиссии.

6.17. Для осуществления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части ФОТ учреждения установлено на:

руководящих работников 10 %;

педагогических работников 70 %;

учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал 20 %.

6.18. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

6.19. Выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка тетрадей, руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

6.20. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем для

педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.21. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.22. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;

истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более двух лет.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю и копии документов, подтверждающие данное основание.

6.23. Продлить на один год с момента выхода на работу оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, срок которой истекает в течении первого года со дня выхода на работу, в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ст. 335 ТК РФ;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

Основанием для сохранения оплаты труда по имеющейся квалификационной категории в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное работодателю со дня истечения срока имеющейся квалификационной категории и копии документов, подтверждающих данные основания.

6.24. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

6.25. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но 35% часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

6.26. Специалистам за работу в учреждении, расположенном в сельской местности, осуществляется компенсационная выплата в размере 25% ставки заработной платы. Учителям и преподавателям данная выплата осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

6.27. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии и мотивации труда работодатель ежегодно осуществляет увеличение ФОТ работников на величину фактической инфляции за предыдущий период в соответствии с федеральными, краевыми и муниципальными нормативными актами.

Раздел VII. Охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется:

7.1.1. своевременно и в полном объеме выполнить План мероприятий по охране труда (Приложение № 7).

7.1.2. обеспечить учет и анализ производственного травматизма, принятие мер по его предупреждению, разработку плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

7.1.3. выполнять представления профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов об устранении нарушений законодательства и иных нормативных правовых актов в области охраны труда;

7.1.4. обеспечить соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, провести СОУТ.

7.1.5. обеспечить систематическое предоставление информации для каждого работника (при приеме на работу, проведении инструктажа по ОТ и ТБ, в любое время по просьбе работника) о нормативных требованиях и условиях работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна содержать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты;

7.1.6. предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие компенсации :

*дополнительный отпуск
сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей
повышение размера оплаты труда*

7.1.7. организовывать и проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда персонала **Организации** в установленном порядке;

7.1.8. обеспечить работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с приложением № 3 к настоящему коллективному договору (*разрабатывается на основании «Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» и Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты*), обеспечить за счет собственных средств ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств;

7.1.9. создавать необходимые условия для прохождения работниками медицинских осмотров и диспансеризации; с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.2. Организовать проведение мероприятий с работниками МКОУ СОШ №11 по Всемирному дню борьбы со СПИДом - 1 декабря .

7.3. создать условие для работы (постоянно действующую комиссию по охране труда) (Приложение № 7).

7.4. регулярно рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета вопросы состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

7.5. Работодатель совместно с **Профсоюзом**, комиссией по охране труда организуют контроль за состоянием условий и охраны труда в **Организации**, выполнением Плана мероприятий по охране труда и других предусмотренных коллективным договором мероприятий, правильным применением работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.6. Работник обязан в соответствии со ст.214 ТК РФ:

- соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку полученных знаний;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры, за счет работодателя;
- немедленно извещать непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о произошедшем несчастном случае на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья.

7.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работ при условии возникновения для него непосредственной опасности, предупредив об этом непосредственного руководителя (ст.220 ТК РФ). При этом на работника не могут быть наложены какие-либо меры взыскания, а работодатель обязан предоставить ему другую работу с оплатой в течение до одного месяца не ниже среднего заработка по прежнему месту работы.

7.8. За нарушение сторонами коллективного договора требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Раздел VIII. Социальные гарантии и компенсации

8.1. Работодатель помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом финансовых возможностей **Организации** предоставляет работникам следующие дополнительные гарантии и компенсации:

8.1.1. Педагогические работники школы находящиеся в сельской местности пользуются правом на компенсацию в размере 100% расходов на оплату жилой площади, отопления и освещения.

8.1.2. За педагогическими работниками школы, перешедшими на пенсию и проработавшими в ней не менее 10 лет, сохраняется право на компенсацию в размере 100% расходов на оплату жилой площади, отопления и освещения.

8.1.4. . Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников школы на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов, как это установлено постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 №749 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов»,

8.1.5. работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством;

8.1.6. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего образования. Гарантии и компенсации предоставляются в порядке, определенном главой 26 ТК РФ.

8.4. Работодатель не имеет права направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

8.5. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста 18 лет;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей с соответствии с медицинским заключением;
- инвалидов;

допускается только с их письменного согласия (после ознакомления в письменной форме с правом отказаться от направления в служебные командировки и привлечения к сверхурочной работе, к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями (ст. 113, 259 ТК РФ).

Раздел IX. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза.

9.1. при наличии письменных заявлений работников - членов профсоюза работодатель обязан ежемесячно бесплатно перечислять на

счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы работников (ст.377 ТК РФ).

9.2. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным членам профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний и хранения документов, необходимое оборудование, другие объекты, а также предоставить возможность размещения информации в данном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

9.3. проводит в организации конкурсы профессионального мастерства. На премирование победителей и лауреатов **Работодатель** выделяет денежные средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.4. Профсоюз проводит среди работников Организации обучение по вопросам правового регулирования трудовых отношений.

Раздел X. Осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора

9.1. Отчеты сторон о выполнении обязательств коллективного договора заслушиваются на общем собрании работников два раза в год (июнь, декабрь).

В период действия коллективного договора **Комиссия** осуществляет постоянный контроль за соблюдением сторонами принятых обязательств.

9.2. Для разрешения индивидуальных трудовых споров в **Организации** образуется комиссия по трудовым спорам и контролю за выполнением данного коллективного договора из равного числа представителей работников и **Работодателя** (Приложение № 9).

9.3. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленных федеральным законом.

Раздел XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.2. Работодатель, виновный в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, несет ответственность согласно законодательству.

10.3. Работники несут материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, а также за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба третьим лицам (ст.238ТК РФ).

Раздел XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет: с **01 января 2021 г. по 01 января 2024 г.** Если по истечении установленного срока действия ни одна из сторон не выступит инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий трехлетний период, после проведения общего собрания коллектива.

11.2. По инициативе любой из сторон в него могут вноситься изменения и дополнения, для чего назначаются коллективные переговоры. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

11.3. Текст подписанного обеими сторонами коллективного договора должен быть доведен работодателем до каждого из работников в течение 10 календарных дней после его подписания.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.4. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Трудовой коллектив ознакомлен с Коллективным договором на общем собрании трудового коллектива МКОУ СОШ №11 25.12.2020 года, протокол №2