

Председатель общего собрания работников

МБОУ «Зудиловская СОШ»

С.В. Каравасев

А.В. Каравасев

«20» января 2023 г.

Директор МБОУ «Зудиловская СОШ»

Н.В. Привалова

Н.В. Привалова

«20» января 2023 г.

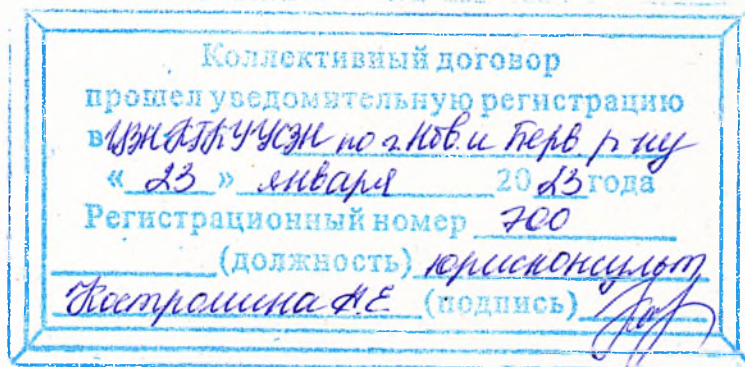
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Зудиловская средняя общеобразовательная школа» Первомайского района

на 2023 – 2026 годы

Коллективный договор принят на общем собрании работников школы

«10» января 2023 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном

учреждении «Зудиловская средняя общеобразовательная школа» Первомайского района и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: работодатель, в лице директора школы и Общее собрание работников, в лице председателя Общего собрания работников.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, на работодателя и его представителей.

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания сторонами.

1.6. При отсутствии профсоюзной организации, работники имеют право уполномочить избранную комиссию на общем собрании из числа работников для представления их интересов во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29, 31 ТК РФ).

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.11. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа. В содержании трудового договора включаются показатели, определяющие существенные условия труда (ст. 57 ТК РФ).

2.2. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными нормативными актами образовательного учреждения.

2.3. Помимо оснований прекращения трудового договора (контракта) по инициативе администрации, предусмотренных законодательством РФ, основаниями для расторжения являются:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться без согласия представительного органа работников.

2.4 Условия трудового договора (контракта) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Законом 273-ФЗ "Об образовании в РФ", настоящим коллективным договором.

2.5 Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца, представлять Общему собранию работников проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансии, предлагаемые варианты трудоустройства;
- проводить сокращение численности или штата работников по окончании учебного года до начала нового.

2.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе, по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста;
- беременные женщины и женщины, имеющих детей до трех лет.

2.7. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.8. Работник несет ответственность за нарушение приказов директора школы, в том числе приказа о запрещении курения педагогических работников и обслуживающего персонала в помещениях и на территории ОУ.

2.9. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), 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) (ст. 74 ТК РФ).

2.10. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.11. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.12. 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 состоянию здоровья.

2.13. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.15. Не допускается требовать с педагогических работников подготовки документов, выходящих за рамки утверждённого Минпросвещения России перечня документации (приказ Минпросвещения от 21.07.2022 №582), включающего в себя пять пунктов:

1. рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;

2. журнал учёта успеваемости;

3. журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность);

4. план воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства);

5. характеристика обучающегося (по запросу).

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Зудиловская средняя общеобразовательная школа» Первомайского района

3.2. Формирование фонда оплаты труда Школы осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год в соответствии с нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по программам начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования в Школе, рассчитанным по методике, утвержденной постановлением Администрации Алтайского края от 24 января 2014г. № 22 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в общеобразовательных организациях Алтайского края» с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данной общеобразовательной организации, утвержденных нормативным правовым актом органа местного самоуправления..

Размер фонда оплаты труда фиксируется в плане ФХД Школы.

3.3. Заработная плата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.4. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются Положением о выплатах компенсационного характера педагогическим работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Зудиловская средняя общеобразовательная школа» Первомайского района

3.5. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения «Зудиловская средняя общеобразовательная школа» Первомайского района

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

3.7 Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.8. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливать до ухода работника в отпуск. При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывать:

- сохранение преемственности (классов) групп и объема нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Проводить окончательное утверждение учебной нагрузки до 31 августа.

3.9. Оплата больничного листа работника происходит согласно п.1 п. 2 ст. 3 Федерального закона от 29.12.2006 N 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

3.10. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, учащихся оплата педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествовавшей началу каникул.

3.11. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается Федеральным законом. Согласно части 5 статьи 136 Трудового кодекса РФ учреждение вправе перечислить зарплату работника на банковский счет или карту другого человека. Для этого работник должен написать соответствующее заявление. В заявлении работник должен указать:

- размер или период выплаты заработной платы на банковский счет третьего лица;
- реквизиты получателя.

3.12. Оплата труда обслуживающего персонала в учреждении осуществляется на основе ЕТС (единой тарифной сетки). Тарифные ставки и коэффициенты устанавливаются в соответствии с постановлениями Правительства РФ.

3.13. Заработная плата выплачивается в соответствии с законодательством РФ (ст.136 ТК РФ) не позднее 25 числа текущего месяца и 7 числа месяца, следующего за расчетным.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) 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.

3.14. Работодатель обязуется:

- Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

- Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор школы.

4. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

4.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- Проводить аттестацию рабочих мест в кабинетах (мастерских) повышенной опасности (кабинеты химии, физики, биологии, информатики, спортзалы, мастерские и др.) Аттестацию проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.
- Своевременно проводить обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда, 2 раза в год.
- Обеспечить своевременную выдачу работникам средств индивидуальной защиты, согласно отраслевым нормам.
- Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников.
- Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, при исполнении им трудовых обязанностей (в случае несчастного случая на производстве)

4.2. Стороны договорились, что

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;
- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя общего собрания работников. Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника. За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

5.3. Работодатель обязуется:

а) Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом мнения общего собрания работников (ст.190 ТК РФ).

- Не позднее, чем за 2 недели до наступления, следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения общего собрания работников (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещён в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала. В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

б) Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника.

в) Проводить предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре.

г) Знакомить учителей до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

д) Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану,

обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

е) При распределении учебной нагрузки (педагогической нагрузки) учитывать:

- сохранение преемственности классов, групп и объема нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;

- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года, уменьшение её возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп)

ж) Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

з) Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

и) Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливать соответственно нагрузке, установленной при тарификации.

к) При составлении расписания учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя.

л) Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

м) Для работников из числа обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем.

н) Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам сроком до пяти дней (ст. 128, 173 ТК РФ):

- при рождении ребенка - до пяти дней;
- в случае регистрации брака работника - до пяти дней;
- на похороны близких родственников - до пяти дней.

Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам сроком до двух дней в случае свадьбы детей работника.

о) Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение общего собрания работников. Работа в нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ) оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

п) Предоставлять работникам школы один свободный от уроков день в неделю для методической учебы при нагрузке не менее 21 часа и не более 28 часов в неделю.

6. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

6.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

6.2. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании работников учреждения.

6.3. Коллективный договор действует со дня подписания в течение 3-х лет. Переговоры о перезаключении коллективного договора должны быть начаты не позднее 3 месяцев.

6.4. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения.

6.5. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателями и лицами, их представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового Кодекса РФ.

6.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.