

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Коровинская средняя общеобразовательная школа»
Курганская область, Мишкинский район, с. Коровье, ул. Труда, 56

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и трудовым коллективом
на 2019 – 2022 годы

принят на общем собрании трудового коллектива
(протокол № от 30 ноября 2019)

От работодателя:



Директор

З.М. Белова

От работников

Представитель трудового коллектива

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to Z.I. Aladina, is written over a horizontal line.

З.И. Аладина

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор, заключенный между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ «Коровинская средняя общеобразовательная школа» (далее - Учреждение) и её структурных подразделениях (филиалах). Коллективный договор - определяет согласованные меры по усилению социальной защищенности работников школы и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен с целью; установления дополнительных социально-экономических, правовых и гарантий профессиональных, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Настоящий Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе «Об образовании в РФ», Законе «О занятости населения в Российской Федерации», Региональном отраслевом соглашении по учреждениям образования Курганской области, Территориальном отраслевом соглашении по учреждениям образования Мишкинского района и иных нормативных правовых актах.

- В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников школы по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения;
- работодатель в лице его представителя - директора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него 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 учреждения.

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

1.15. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, работодатель, при принятии локальных нормативных актов, учитывает мнение представительного органа работников (представителя трудового коллектива).

1.16. Утверждение Коллективного договора осуществляется на собрании трудового коллектива, а затем подписывается директором и представителем трудового коллектива.

1.17. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

2. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА РАБОТНИКОВ

2.1. Работодатель признает, что представитель трудового коллектива является полномочным представителем всех работников учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием работников учреждения, представлять их интересы в коллективных переговорах о социально-трудовых отношениях, оплате труда, занятости, социальных гарантиях работающих, осуществлять представительство и защиту при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы.

2.2. Представитель работников обязуется; разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

2.3. Работодатель и уполномоченные им лица, за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий, несут ответственность в соответствии с законодательством.

2.4. Коллективным договором признается: обязанность представителя работников на основе делового сотрудничества, обеспечения решения главных задач учреждения: повышение эффективности и качества работы педагогов и на этой основе - удовлетворение социальных и экономических интересов работников.

2.5. Работодатель обязуется:

- обеспечивать сохранность собственности учреждения;- создавать условия для профессионального и личного роста педагогов;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров.

2.6. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- сохранять собственность организации;- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

2.7. Представитель работников обязуется:

- оказывать необходимую помощь работодателю в обновлении и повышении эффективности работы педагогов.

2.8. Работодатель имеет право требовать от работников соблюдения трудовой и производственной дисциплины, добросовестного выполнения должностных обязанностей установленных нормами труда, выполнения правил охраны труда;

2.9. Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение трудовых договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка,
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- подбор и расстановку кадров при закрытии имеющихся вакансий;

- прием и увольнение сотрудников в соответствии с действующим трудовым законодательством;
- составление тарификации работников школы;
- контроль за исполнением работниками положений Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, локальных актов, должностных и других инструкций, связанных с функционированием школы;
- требование обязательного ежегодного медицинского осмотра, освидетельствования при заключении трудового договора.

2.10. Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- сокращенную для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;
- ежегодный основной оплачиваемый отпуск
- объединение в профессиональный союз;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

2.11. Представитель трудового коллектива имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда;
- график отпусков;
- форма расчетного листка;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками;
- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель трудового коллектива;
- обсуждение с руководителем учреждения вопросов о работе;
- учреждения и внесения предложений по её совершенствованию.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка (см. приложение) при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и трудовым договором.

3.2 Учреждение самостоятельно определяет структуру управления деятельностью учреждения, утверждает штатное расписание, осуществляет распределение должностных обязанностей, устанавливает заработную плату работников в зависимости от их квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также доплаты и надбавки компенсационного характера (компенсационные выплаты), доплаты и надбавки стимулирующего характера (стимулирующие выплаты), премии и иные поощрительные выплаты.

3.2. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам. Объем педагогам учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.3. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим педагогам.

3.4. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогическим работником по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов). Об изменениях учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора».

3.5. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменном виде не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года. 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.

3.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении 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.

3.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ или иными федеральными законами.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель:

- 4.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения с учётом федерального образовательного стандарта; (ФГОС).
- 4.2. Определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения;
- 4.3. Организует профессиональную подготовку переподготовку и повышение квалификации всех работников;
- 4.4. Повышает квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
- 4.5. Для внедрения стандарта нового поколения, ФГОС в школе, повышает квалификацию педагогических работников по мере необходимости.
- 4.6. В случае направления работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает 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);
- 4.7. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренной ст. 173 - 176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные вышеуказанными статьями, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации обучения вторым профессиям.
- 4.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

- 5.1. Осуществлять массовое высвобождение работников только при наличии обязательного социально-экономического обоснования, по согласованию с представителем работников.
- 5.2. В случае, когда причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения представителя трудового коллектива вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.
- 5.3. Предоставлять на согласование с представителем работников не позднее, чем за 2 месяца, проект приказа о предстоящем высвобождении работников с соответствующим графиком и предложениями по трудоустройству.
- 5.4. Информировать в срок не менее чем за 2 месяца, КУ "Центр занятости населения Мишкинского района" о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников.
- 5.5. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца, о массовом высвобождении в срок не менее 3 месяцев.
- 5.6. Работодатель имеет право:

- в случае если высвобождение не является массовым, знакомить работников с социально-экономическим обоснованием их высвобождения в индивидуальном порядке.

5.7. Работники имеют право:

-Обратиться с запросом о проверке правомерности их высвобождения к представителю работников, а так же в территориальный орган по вопросам труда и занятости работников.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ

Работодатель обязуется:

6.1. Кроме категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении штата или численности: - работникам предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии).

6.2. При сокращении граждан предпенсионного возраста (за 2 и менее года до наступления пенсионного возраста) обратиться в КУ "Центр занятости населения Мишкинского района" с ходатайством об оформлении их на досрочную пенсию.

6.3. При наступлении пенсионного возраста своевременно оформить работника на пенсию.

7. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

7.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно- правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

7.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ).

7.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

7.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя и работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера работы или условий её выполнения. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ).

7.5. В Трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

7.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

7.7. Работодатель предоставляет работнику работу в размере 1 ставки, менее 1 ставки с письменного согласия.

7.8. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогическим работником по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества

часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов). Об изменениях учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

7.9. Работодатель осуществляет своевременную запись в трудовую книжку (5 дней), а также все последующие изменения и поощрения.

7.10. Должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

7.11. 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, 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).

7.12. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 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 школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

7.13. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

7.14. Прекращение Трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ), либо по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)

7.15. Работники:

7.15.1. При приеме на работу должны предоставить необходимые документы:

- паспорт;
- трудовую книжку;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- диплом;
- военный билет;
- медицинские справки о допуске к работе с детьми (ст.65 ТК РФ) и медицинскую книжку;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

7.15.2. В случае увольнения по собственному желанию работник своевременно (не позднее, чем за 2 недели) ставит в известность работодателя.

7.16. Представитель трудового коллектива:

Контролирует соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках (ст. 82 ТК РФ).

8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению:

8.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) ПРИЛОЖЕНИЕ № 1, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждённым работодателем с учётом мнения выдвинутого представителя трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

8.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

8.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая 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 учётом норм часов педагогической работы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

8.4. 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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

8.5. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагога дополнительного образования. Педагогам, имеющим одну ставку по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

8.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни, нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

8.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

8.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

8.10. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с очередные отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагог привлекался работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается руководителем (приказом). Для педагогов в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

8.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал по соглашению сторон привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

8.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён 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. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

8.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительно оплачиваемые дни в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - 3 дня,
- для проводов детей в армию - 2 дня,
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня,
- на похороны близких родственников - 2 дня.
- при сопровождении ребенка в первый класс -1день.
- для посещения выпускных мероприятий ребенка в (школе, училище, колледже, институте, университете) -1день.
- на сельскохозяйственные работы-1 день.
- для прохождения ежегодных медицинских осмотров - 2 дня.

8.14. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые дни к отпуску в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности по болезни -3дня.

8.15. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка - до 5 календарных дней.
- для проводов детей в армию - до 2 календарных дней
- в случае свадьбы работника - до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы детей работника - до 3^х календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- участникам войн-1 календарный день;
- участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

8.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем или уставом учреждения.

8.17. С учётом специфики работы образовательного учреждения устанавливается 5- дневная рабочая неделя. Выходными днями в учреждении являются суббота, воскресенье и праздничные дни.

8.18. 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.

8.19. 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 ТРФ).

8.20. Дежурство педагогических работников при проведении массовых мероприятий должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала мероприятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

8.21. Работник обязан посещать все мероприятия, проводимые в учреждении.

8.22. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, заведующий филиалом, завхоз.

8.23. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 3 календарных дня (ст.119 ТК РФ).

8.24. Рабочее время сотрудников школы в предпраздничные дни сокращается на один час.

9. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

9.1. При регулировании оплаты труда Работодатель и Представитель трудового коллектива исходят из того, что:

-система оплаты труда в учреждениях определяется в соответствии с региональным законодательством по оплате труда: постановлением Правительства Курганской области от 20.05.2013 № 210 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Курганской области» и постановлением Администрации Мишкинского района Курганской области от 23 мая 2015 года № 37 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Мишкинского района Курганской области», Положением «Об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Коровинская средняя общеобразовательная школа», утвержденным приказом от 08.10.2019 года ПРИЛОЖЕНИЕ №2;

-заработная плата выплачивается в сроки, определённые правилами внутреннего трудового распорядка не реже чем каждые полмесяца **-10 числа** (за вторую половину истекшего

месяца) и 25 числа (за первую половину текущего месяца), -месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается доплата в целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда.

9.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

9.3. Из средств базового фонда осуществляется выплата окладов (должностных окладов) работников учреждений, а также выплат компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

9.4. Руководитель учреждения самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем. Численный состав работников учреждения должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных учреждению функций, задач и объема работ.

9.5. Для педагогического работника увеличение объема работы компенсируется установлением соответствующей доплаты в соответствии со статьёй 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер такой доплаты работодатель определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.6. Условия оплаты труда работников организаций включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, (окладам) должностным окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников организаций устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным *Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации*, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Формирование оплаты труда работников учреждений, подведомственных, муниципальных отделам управления образованием, включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учётом: -обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

-обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

-обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений 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 нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения членов комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда.

- 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).

9.7. В случаях, когда система оплаты труда работников учреждений предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности

- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

-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 почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия

- со дня присвоения, награждения;

-при присуждении учёной степени кандидата наук

- со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче соответствующего документа кандидата наук;

-при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты 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.

9.8. При реализации дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, дополнительного образования детей учитываются особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

9.9. По должностям работников образования применяются квалификационные характеристики, утверждённые приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. №761н «Об утверждении Единого

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

9.10. Стороны договорились:

9.10.1. Совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

10. ПРАВА И ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

10. Приём на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключённого Трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

10.1. Работодатель:

10.1.1. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).

10.1.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

10.1.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается в случаях, установленных ст. 59 ТК РФ.

10.1.5. В Трудовом договоре оговариваются условия Трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

10.1.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

10.1.7. Предоставляет работнику работу в размере 1 ставки, менее 1 ставки с письменного согласия.

10.1.8. Обеспечивает создание и работу в трудовом коллективе системы наставничества.

10.1.9. Предоставляет бесплатную юридическую консультацию по интересующим вопросам трудовых отношений.

10.1.10. Гарантирует предоставление молодым работникам предусмотренных законодательством льгот и гарантий.

10.1.11. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке.

10.1.12. Предоставляет право молодому специалисту участвовать в общественных и спортивных мероприятиях.

11. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

11.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в школе и действующая в соответствии с законодательством.

11.2. В случае несогласия с решением комиссии, или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст. 381-397 ТК РФ).

11.3. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК РФ).

12. ОХРАНА ТРУДА И БЕЗОПАСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

12.1. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом,
- получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов,
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом, до устранения такой опасности,
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя,
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя,
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- обращение в органы государственной власти РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, а также к представителю работников по вопросам охраны труда.
- личное участие в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания,
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

12.2. Работодатель обязан:

- обеспечивать работников по месту работы бытовыми условиями в соответствии с санитарными нормами.
- проводить инструктаж по технике безопасности: вводный, на рабочем месте, инструктаж по пожарной безопасности, а также проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.
- обеспечить организацию контроля, за состоянием условий труда на рабочем месте, а также за правильное применение работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.- обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

12.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда,

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастном случае в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.
- проходить обучение требованиям пожарной безопасности, исполнять инструкции по пожарной безопасности.
- уметь пользоваться первичными средствами пожаротушения при возникновении пожара.
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

13. СРОК ДЕЙСТВИЯ, ФОРМЫ КОНТРОЛЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Коллективный договор вступает в силу с момента утверждения коллективного договора на общем собрании трудового коллектива - **с 01 декабря 2019 г. по 30 ноября 2022 г.**

13.2. Контроль, за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

13.3. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию, не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

13.4. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

13.5. Лица, представляющие ту или иную сторону, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

13.6. На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, представитель трудового коллектива обеспечивает стабильность в работе коллектива.

13.7. Коллективный договор в двух недельный срок со дня заключения должен быть зарегистрирован в органе по труду в соответствии с действующим законодательством.

13.8. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ и иных законодательных актов.

13.9. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

13.10. Коллективный договор разработан в соответствии с ТК РФ. Дополнения и изменения в настоящий договор в течение срока его действия могут быть внесены с согласия обеих сторон и в порядке, установленном ТК РФ.

14. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

14.1 Правила Внутреннего трудового распорядка для работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Коровинская средняя общеобразовательная школа» ПРИЛОЖЕНИЕ № 1.

14.2. Положение «Об оплате труда работников МКОУ «Коровинская средняя общеобразовательная школа» ПРИЛОЖЕНИЕ № 2.

14.3. Положение «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МКОУ «Коровинская средняя общеобразовательная школа» длительного отпуска до одного года ПРИЛОЖЕНИЕ № 3.

14.4. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда ПРИЛОЖЕНИЕ № 4.

14.5. Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведения обязательного медицинского осмотра при поступлении на работу и период трудовой деятельности ПРИЛОЖЕНИЕ № 5.

14.6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды и других средств индивидуальной защиты ПРИЛОЖЕНИЕ № 6.

Положение «О комиссии по регулированию социально-трудовых отношений МКОУ «Коровинская средняя общеобразовательная школа» ПРИЛОЖЕНИЕ № 7.