

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа р. п. Озинки»
Озинского района Саратовской области
на 2019-2022 годы

УТВЕРЖДЕН
на общем собрании (конференции)
работников МОУ «СОШ р.п. Озинки»
«17» 01 _____ 20 19 года
Протокол № 5

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками, с одной стороны, и администрацией МОУ «СОШ р.п. Озинки» с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами».

Работники МОУ «СОШ р.п. Озинки» доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

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

1.3. Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

• справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращения уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

1.4. Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей 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;
- отпуск, продолжительность которого установлена Трудовым Кодексом РФ;
- длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам;
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

Руководитель учреждения признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива. Профсоюзный комитет имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о стимулирующих выплатах, выплатах компенсационного характера;
- график отпусков;
- форма расчетного листка;
- приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- приказы о награждениях работников;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по ст. 81 п. 2, п. 3, п.4, п. 5 Трудового Кодекса РФ;
- другие документы, содержащие нормы трудового права;

обсуждение с руководителем Учреждения вопросов о работе Учреждения и внесении предложений по ее совершенствованию.

1.5 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.

1.6. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке,

установленном Трудовым Кодексом РФ.

1.8. Руководитель Учреждения несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета и предоставление помещения для работы.

1.9. Председателю профсоюзного комитета предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 5 календарных дней и устанавливается ежемесячная доплата до 20% от оклада за заведование социальной работы с педагогическим коллективом.

1.10. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.11. Стороны осуществляют контроль хода выполнения Коллективного договора. Профсоюзный комитет дважды в течение года отчитывается в выполнении Коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

2. Приём и увольнение работников

При приёме на работу администрация обязуется:

2.1. Заключать трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику.

2.2. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 Трудового Кодекса РФ.

2.3. Как правило, трудовой договор заключается «на неопределенный срок». Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок:

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться:

- по инициативе работника;
- для замены временно отсутствующего работника, за которым по закону сохраняется место работы;
- для выполнения сезонной работы.

2.5. Ознакомить работника с порученной работой, установленной документацией.

2.6. В случае приёма на работу с испытательным сроком указать это в трудовом договоре.

2.9. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.8. Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения - с указанием причин.

2.9. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчёт и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

2.10. Перевод работника с договора «на неопределенный срок» на срочный трудовой договор возможен только с его письменного согласия.

2.11. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 Трудового Кодекса РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии срок в один год).

3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

3.1. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом; методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа по ведению мониторинга; работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации,

осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника (закон «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29.12.2012г., ст.47 п.6).

3.2. Учебная и другая педагогическая работа педагогических работников утверждается приказом руководителя ОУ с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

3.3. Проводить расстановку кадров на новый учебный год не позднее 15 мая текущего года.

3.4. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.5. Работники должны быть ознакомлены с предстоящей занятостью под роспись до ухода в отпуск.

3.6. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (Закон «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29.12.2012г., ст.47 ч.5 п.2).

3.7. Способствовать своевременному прохождению аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

4. Организация труда, режим работы, время отдыха

Администрация образовательного учреждения обязуется:

4.1. Установить 5-дневную рабочую неделю для учителей всех классов.

4.2. При 5-дневной рабочей неделе - два выходных дня – суббота, воскресенье.

4.3. Начало учебных занятий для учащихся 1, 2, 5-11-х классов – в 8.00ч., для учащихся 3, 4-х классов – в 11.30ч.

Перерывы между уроками (перемены): 5 минут после первого урока, 15 минут после всех остальных уроков. Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим (а не академическим) часам.

4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность, рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового Кодекса РФ).

4.5. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти (или триместра). Расписание составляется, по возможности, с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени учителя.

4.6. В случае возможности (в зависимости от объема учебной нагрузки) предоставлять учителю методический день. Методический день предоставляется учителю в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учёбу администрацией учреждения и учёба проходит во время, когда в школе проводятся уроки.

4.7. Работник посещает все мероприятия, проводимые в Учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

4.8. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом руководителя Учреждения. Время работы не может быть выше объема учебной нагрузки учителя.

4.9. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (9 часов). Кроме того, учитель имеет право отработать еще 240 часов в год, на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

4.10. Технические работники школы, администрация, лаборанты, библиотекари, секретарь - делопроизводитель работают по 40-часовой рабочей неделе; учитель – логопед, социальный педагог, педагог – психолог, воспитатель группы продлённого дня, старшие вожатые работают по 36-часовой рабочей неделе.

4.11. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: руководителя учреждения (директор), всех его заместителей по должности, водителей.

4.12. Руководителю учреждения (директору), всем его заместителям по должности с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 5 календарных дней; водителям с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 6 календарных дней (ст. 119 Трудового Кодекса РФ).

4.13. Работникам, не имевшим больничных листов в течение учебного года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 3 рабочих дня.

4.14. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника с учётом мнения профсоюзного комитета. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ № 724 от 01.10.2002г. (в ред. ОМ 21.05.2012г.) и ст. 334 Трудового Кодекса РФ. Всем педагогическим работникам 56 календарных дней; другим работникам - 28 календарных дней.

4.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала. В стаж работы включается время участия в санкционированной забастовке, приостановке работы и т.д.

4.17. Разделение отпуска на части возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника (ст. 125 Трудового Кодекса РФ).

4.18. Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией (ст. 126 Трудового Кодекса РФ).

4.19. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 Трудового Кодекса РФ.

4.20. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173-177 Трудового Кодекса РФ.

4.21. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счет средств работодателя или получивший вторую специальность за счет средств работодателя, обязан отработать в Учреждении по полученной специальности 2 года, либо вернуть работодателю затраченную сумму полностью, либо пропорционально неотработанному времени. Данное положение должно быть зафиксировано в трудовом договоре.

4.22. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом учреждения (ст. 335 Трудового Кодекса РФ). Это время входит в непрерывный стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

4.23. Работникам с ненормированным рабочим днем оплата дополнительного отпуска производится за счет бюджета.

4.24. При наличии в учебном расписании работника восьми или более «окон» в неделю предоставлять ему дополнительные дни отдыха во время школьных каникул.

4.25. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- а) со свадьбой самого работника или его детей – 3 дня;
- б) со смертью близких родственников (родителей, детей, родных братьев и сестёр) – 3 дня.

4.26. Срок действия квалификационной категории педагогическим работникам продлевается до одного года в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком;
- возобновления педагогической деятельности после её прекращения в связи с ликвидацией

образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от её вида.

4.27. Квалификационные категории (высшая, первая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

4.28. Повару, работающему у плиты, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней, так как его работа связана с неблагоприятными воздействиями на здоровье вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

4.29. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
2. свобода выбора и использование педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
9. право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественной организации;
11. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Академические права и свободы, указанные в ст.47 ч.3 Закона «Об образовании в РФ» № 273 от 29.12.2012г., должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства РФ, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах, организации осуществляющей образовательную деятельность (Закон «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29.12.2012г., ст. 47 ч.4)

4.30. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1. Право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;
2. Право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

3. Иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов РФ.

4. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставлении компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, устанавливаются Правительством Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, а педагогическим работникам образовательных организаций устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации.

5. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведении единого государственного экзамена (Закон «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29.12.2012г., ст. 47 ч.5, ч.8, ч.9).

4.31. Педагогические работники обязаны:

1. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
2. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
3. Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
4. Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
5. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
6. Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
7. Систематически повышать свой профессиональный уровень;
8. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
9. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
10. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
11. Соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

(Закон «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29.12.2012г., ст. 48 ч.1, ч.2, ч.3, ч.4).

5. Система оплаты труда работников учреждения

5.1. Оплата труда работников МОУ «СОШ р.п. Озинки» осуществляется в соответствии с Положением о фонде оплаты труда, Положением о системе оплаты труд, Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, Положением по установлению выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда. Положения разрабатываются на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников общеобразовательных учреждений, утверждённой органом самоуправления муниципального образования и утверждаются руководителем учреждения по согласованию с Управляющим советом школы и профсоюзной организацией школы.

5.2. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.3. Средства, поступающие на содержание учреждения образования распределяются: на оплату труда в размере **97%** и на материально – техническое обеспечение в размере **3%**.

5.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть составляет **80%** от ФОТ, стимулирующая – **20%**.

5.5. Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебную нагрузку, составляет **70%** от базовой части ФОТ, фонд оплаты труда остальных работников учреждения составляет **30%** от базовой части ФОТ.

5.6. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (директор, заместитель директора и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учитель-преподаватель), учебно-вспомогательного (воспитатели групп продленного дня, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, вожатый и др.).

5.7. Фонд стимулирования распределяется между педагогическим составом, осуществляющим учебный процесс, и остальными работниками учреждения соответственно: **65%** и **35%**.

5.8. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базовой части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

5.9. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

а) оклада, зависящего от:

- расчётной стоимости одного ученико-часа;
- количества обучающихся по предмету в каждом классе на начало учебного года;
- количества часов по предмету по образовательному плану в месяц в каждом классе;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;
- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;
- доплата за неаудиторную занятость,

б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, за работу в ночное время и работу, работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

в) дополнительных выплат в целях неуминьшения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведённые часы по образовательному плану;

г) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

5.10. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

а) предметы по программам углубленного изучения – 1,06;

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В. Занкова, Эльконина – Давыдова) – 1,05;

в) русский язык, литература, иностранный язык, математика – 1,04;

г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы – 1,03;

д) право, экономика, технология – 1,02;

е) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение - 1,0.

5.11. Из общего фонда оплаты труда устанавливать дополнительные выплаты педагогическим работникам в случае уменьшения базовой части оплаты труда по сравнению с размером заработной платы педагогов до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объёма их должностей и выполнения ими работ той же квалификации.

5.12. Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала школы устанавливается руководителем учреждения на основании трудовых договоров (контрактов).

Оплата труда осуществляется:

педагогических работников – на основе требований квалификационных характеристик по должностям работников образования;

по профессиям рабочих – на основе тарифно-квалификационных требований по общепрофессиональным профессиям рабочих.

5.13. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.). «Положение о порядке учета уровня профессиональной компетентности и результативности деятельности учителей МОУ «СОШ р.п. Озинки», «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей директора, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОУ «СОШ р.п. Озинки», «Положение о премировании работников в МОУ «СОШ р.п. Озинки» по итогам года принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом, Управляющим советом и утверждаются руководителем учреждения. Данные локальные акты являются приложением к коллективному договору. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счёт стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с Управляющим советом, на основании представления руководителя учреждения и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Руководитель учреждения обязуется:

5.14. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца следующие дни: до 9 и до 24. При совпадении дня выплат с выходным или праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.15. Обеспечивать выплату минимального размера труда.

5.16. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам, заработная плата, в том числе стимулирующие выплаты и вознаграждение за классное руководство, выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

5.17. Расчёт средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарный месяц считается периодом с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

5.18. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.

5.19. Объём аудиторной занятости педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по образовательному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета. Аудиторную и неаудиторную занятость на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода в отпуск для определения классов и объёма занятости в новом

учебном году. Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объёмом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, аудиторной занятости на новый учебный год, как правило, сохранять её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём аудиторной занятости, установленный учителям 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 образовательному плану и программам, сокращения количества классов. Объём неаудиторной занятости, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году без объективных причин. Аудиторную и неаудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

5.20. Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только в случаях:

- уменьшения количества часов по образовательным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения аудиторной и неаудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной аудиторной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объём аудиторной и неаудиторной занятости;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

5.21. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учётом мнения профсоюзного комитета в размерах согласно «Положению по установлению выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда работников МОУ «СОШ р.п. Озинки».

5.21.1. За совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора до **80%** оклада за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2.21.2. За расширение зон обслуживания при расширении зон обслуживания производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы до 80% от оклада.

5.22. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере **1 / 300** (ст. 236 Трудового Кодекса РФ). Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы. Заработная плата, не полученная

в связи со смертью работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

5.23. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчёта не ниже средней заработной платы.

5.24. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

5.25. При подсчёте неаудиторной занятости за работу педагога, выполняющего работу классного руководителя, использовать коэффициент 1. Вознаграждение учителям предметникам за выполнение функций классного руководителя не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате.

5.26. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

5.27. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

5.28. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации проведение мероприятий по аттестации работников школы.

5.29. Утвердить список должностей, связанных с вредными условиями труда:

- повар школьной столовой;
- водитель.

5.30. О введении новых условий оплаты труда или изменений условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

5.31. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.32. Изменение размера заработной платы производить:

- при присвоении квалификационной категории – со дня решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссии (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук;
- при окончании квалификационной категории – со дня окончания.

5.33. Администрация по соглашению с профсоюзным комитетом разрабатывает мероприятия по поддержке семьи, материнства и детства. Администрация и профком обязуются из средств профсоюза:

- оплачивать путёвки в детские оздоровительные лагеря;
- обеспечивать бесплатные новогодние подарки детям дошкольного и школьного возраста;
- оказывать материальную помощь при рождении ребёнка;
- оказывать к 1 сентября матерям-одиночкам, вдовам, родителю, одному воспитывающему несовершеннолетнего ребенка, многодетным матерям ежегодную материальную помощь на каждого ребёнка для подготовки детей в дошкольные и другие учебные заведения;
- оказывать материальную помощь в случае длительного лечения (операции).

5.34.1. Утвердить следующие виды работ и компенсационный коэффициент к оплате за часы неаудиторной занятости процентах, согласно Положению по установлению выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда:

- за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда – 0,12;
- за работу в ночное время (за часы с 22-00ч. до 06-00ч.) – 0,35;
- за работу в выходные и праздничные дни – в соответствии со ст. 153 Трудового Кодекса РФ;
- за проверку письменных работ в 1-4 классах – 0,10;
- за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах – 0,15;
- за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению – 0,10;
- за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии – 0,05;
- за заведование кабинетами, лабораториями – 0,10;

- за заведование учебно-опытными (учебными) участками – 0,25;
- за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов) – до 1,0;
- за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников) – до 0,20;
- за обслуживание работающего компьютера в кабинете информатики и вычислительной техники – 0,05 за каждый работающий компьютер;
- за руководство школьными методическими объединениями – 0,10;
- за ведение делопроизводства (за работу с ПФ) – 0,15;
- за ведение документации педагогических советов, совещаний, УС – 0,10;
- за ведение отчётной документации в рамках ММЦ ИТ на базе школы – 1000 рублей.

5.34.2 Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) установить надбавки к заработной плате:

- за учёную степень доктора наук – в размере 4800 рублей;
- за учёную степень кандидата наук – в размере 3200 рублей;
- за почётные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы» - в размере 1601 рубль;
- награждёнными медалью К.Д.Ушинского, нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», нагрудными знаками «Почётный работник общего образования РФ», «Почётный работник начального профессионального образования», «Почётный работник среднего профессионального образования РФ», «Почётный работник сферы молодёжной политики РФ» - в размере 901 рубль. При наличии у работника школы права получения надбавки по нескольким основаниям, надбавка выплачивается по одному основанию.

5.34.3. Педагогическим работникам школы (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс), не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трёх лет работы после окончания учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования, устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 15% от должностного оклада.

5.34.4. Молодым специалистам, работникам учреждения образования, окончившим образовательные учреждения высшего образования в 2011 году и последующих годах, в соответствии с законом Саратовской области № 96-ЗСО от 3 августа 2011 года предоставляется право на получение единовременной денежной выплаты по истечении отработанного по трудовому договору календарного года один раз в год в течение трех лет со дня трудоустройства при условии, что работа в учреждении образования является основным местом их работы. Размер единовременной денежной выплаты составляет за первый год работы – 40000 рублей, за второй год работы – 35000 рублей, за третий год работы – 30000 рублей, но не менее размера предусмотренного законодательством.

5.34.5. В целях обеспечения права работника на признание его квалификации при принятии решения о несоответствии уровня квалификации требованиям высшей квалификационной категории, если эксперты признали возможным соответствия уровня квалификации работника требованиям первой категории, направлять аттестационные документы работника в соответствующую экспертную группу.

5.34.6. Производить в соответствии с коллективным договором оплату за счет средств образовательного учреждения участия работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

5.34.7. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком, учитываются при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов.

5.34.8. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся

квалификационных категорий. Список должностей, по которым совпадают профили работы, прилагается к дополнениям.

Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса, а по должностям, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель) независимо от того, по какой причине из этих должностей присвоена квалификационная категория. При этом должность «старший» необходимо считать руководящей и относить аттестацию по ней к уровню учреждения, если работник выполняет функции заместителя руководителя.

Результаты педагогической деятельности по другой педагогической должности (при соответствии профиля работы или специализации) учитывать при аттестации работника на соответствие занимаемой должности, а так же на соответствие уровня квалификации требованиям первой или высшей квалификационной категории.

5.34.9. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имевшая квалификационная категория до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационных категорий оплата может производиться с учетом данных категорий в течение не более двух лет. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

5.34.10. Предусматриваются особые (упрощенные) формы аттестации на соответствие требованиям первой (высшей) квалификационной категории для победителей и лауреатов всероссийских и региональных профессиональных конкурсов, для педагогических работников, имеющих государственные или ведомственные награды, почетные звания, ученую степень.

5.34.11. Совершенствовать по согласованию с профсоюзными органами систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создать необходимые условия при проведении аттестации, разработать соответствующие рекомендации.

5.34.12. Предоставить возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию не менее 2 лет по другой должности.

6. Охрана труда и улучшение условий работающих

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и учащихся возлагаются на директора.

Администрация

- ◇ организует ежегодные бесплатные медицинские обследования, проведение флюорографии, сдачу анализов в амбулатории ГУЗ «Озинская ЦБ» для работников учреждения;
- ◇ не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- ◇ разрабатывает и утверждает совместно с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда;
- ◇ создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

6.3. Администрация и профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;

- проведение паспортизации условий труда и обучения;
- своевременное расследование несчастных случаев.

При несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% из фонда экономии заработной платы.

6.4. Ответственным за охрану труда считать работника, занимающего должность инженера по охране труда.

6.5. Организовать совместно с профсоюзным комитетом подготовку учреждения к новому учебному году.

6.6. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением по технике безопасности и охране труда.

6.7. Обеспечить выполнение соглашения по технике безопасности и охране труда в полном объеме.

6.8. Разработать (обновить) и утвердить инструкции по охране труда, проводить первичный и плановый инструктаж на рабочем месте.

6.9. Направлять сотрудников на обучение по охране труда. Осуществлять учёт и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом по форме.

6.10. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить соответствующие доплаты.

6.11. Обеспечить работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами.

6.12. Обеспечить возможность получения сотрудниками горячего питания.

6.13. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима. При температуре воздуха ниже 30 градусов работа учреждения может быть остановлена.

6.14. Администрация обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и учащихся.

6.15. Работник обязан соблюдать правила охраны труда, статья 214 Трудового Кодекса РФ.

7. Разрешение трудовых споров

7.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации школы по вопросам оплаты труда, возвращения денежных сумм, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст. 382).

7.2. Комиссии по трудовым спорам образуются из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

7.3. Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между директором образовательного учреждения и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

7.4. Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым Кодексом РФ (статьи 398-418).

7.5. В период действия настоящего «Коллективного договора» профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор при условии их выполнения.

8. Права профсоюзной организации при выполнении коллективного договора

8.1. Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного

договора, оговоренные в пп. 1.4., 1.5

8.2. Администрация обязуется:

- производить через бухгалтерию удержания, безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации при наличии письменного заявления работника;
- разрешить обучение председателя профсоюзного комитета по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году;
- включить председателя профсоюзного комитета в состав аттестационной комиссии,
- обеспечить его участие в совещаниях при директоре. Профсоюзный комитет имеет право контроля соблюдения администрацией трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. В случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, руководитель образовательного учреждения принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мнения профсоюзного органа в соответствии с п. 1.4 настоящего коллективного договора.

8.4. Председатель профсоюзного комитета и его заместители могут быть уволены работодателем в соответствии со ст. 81, п. 2, п. 3, п. 5 Трудового Кодекса РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборочного профсоюзного органа. Данное положение действует в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

9. Срок действия и формы контроля выполнения коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу на период с 2019 по 2022 годы.

Контроль выполнения обязательств коллективного договора осуществляет администрация, профсоюзный комитет и их вышестоящие органы. Администрация отчитывается в выполнении коллективного договора перед профсоюзным комитетом один раз в год.

На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

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.

Численность коллектива 84 человека.

Директор МОУ «СОШ р.п. Озинки»

О.В. Бибикова.

Председатель ПК

Н.С. Суздальцева.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в Министерстве занятости,
труда и миграции
Саратовской области

Регистрационный № _____ от «___» _____ 20___ г.

Главный специалист:

В коллективном договоре
муниципального общеобразовательного
учреждения
«СОШ р.п. Озинки» пронумеровано и
прошнуровано 104 (сто четыре) листа,
что подписью и печатью удостоверяется.

Директор МОУ «СОШ р.п. Озинки»:



О.В. Бибикина О.В. Бибикина

«14» 01

2019 год