


**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя школа № 9 г.Ярцево Смоленской области**

**Улица Автозаводская, дом 18, г.Ярцево, Смоленская область,
215805**

Тел./факс +7(48143)5-37-13,

E-mail: mboush9@yandex.ru, <https://school-9.gov67.ru>

Председатель профкома

 И.И. Дроздова



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней школы № 9 г.Ярцево Смоленской области**

на 2022-2024г.г.

2022 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней школе № 9.

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";
- Постановление Администрации Смоленской области от 05.12.2017 №814 "Об индексации базовой единицы, используемой для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) работников областных государственных образовательных организаций и иных областных государственных организаций (не являющихся образовательными организациями), осуществляющих деятельность в сфере образования";
- Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ СШ № 9 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями; Сторонами коллективного договора являются:
 - работодатель в лице его представителя – директор МБОУ СШ № 9 (далее – работодатель);
 - работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя профсоюзного комитета (далее – профком);
- Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству;
- Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания;
- Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации;
- При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;

- При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности; Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор;
- При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации;
- Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников учреждения в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора;
- Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду;
- Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников учреждения не реже одного раза в год;
- Локальные нормативные акты МБОУ СШ № 9, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профкомом;
- Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора;
- В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств;
- Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31.12.2024 г. включительно.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

- Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством;

Работодатель обязуется:

- Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения;
- Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу;
- Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, 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;

- Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения;

- Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Договором, иными соглашениями, являются недействительными и не могут применяться. Изменение подведомственности Учреждения или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками;

- Учебная нагрузка учителям на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется;

- Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только: а) по взаимному согласию сторон; б) по инициативе работодателя в случаях: – уменьшения количества часов по учебным планам и программам, – сокращения количества классов (групп); – восстановление на работу учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; – возвращение на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет, или после окончания этого отпуска. В указанных в подпункте «б)» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется;

- При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;

- В течение учебного года изменения определённые сторонами условий трудового договора допускаются только в исключительных случаях обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон;

- Об изменении определённых условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 6 месяца. При этом, работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года;

- Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данном учреждении;

- При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса РФ;
- По взаимному соглашению сторон условия трудового договора могут быть изменены в соответствии с ТК РФ;
- Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора;
- Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами;

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ МБОУ СШ № 9

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения; Работодатель обязуется:
- Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в три года;
- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату. Устанавливать работникам соответствующие полученные квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;
- Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;
- В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- Направлять на повышение квалификации, переподготовку женщин (мужчин) в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

Организовывать работу по:

- формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в учреждении, установлению наставникам доплаты за работу с молодежью на условиях, определяемых коллективными договорами;
- осуществлению профессиональной подготовки и повышению квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- закреплению мер социальной поддержки молодых специалистов, впервые поступивших на работу, включая надбавки к заработной плате, выплату пособий на условиях, устанавливаемых трудовым договором, коллективным договором или локальным нормативным актом;
- обеспечению гарантий и компенсаций молодым специалистам в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором;

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

- Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование;
- Проводить с профсоюзным комитетом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Учреждении, источников ее финансирования; Стороны договорились, что:
 - Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса РФ, имеют также: – лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; – одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; – родители (законные представители), воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; 8 – лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;
 - Работодатель обязуется проводить с профсоюзным комитетом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников ее финансирования;
 - Работодатель обязуется предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять подлежащему увольнению работнику время для поиска работы в течение рабочего дня, если это не влияет на ведение образовательной деятельности (не изменяется расписание занятий с обучающимися);
 - Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию;
 - При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам

аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов;

- Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"; Неполное рабочее время. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению сторон между работником и работодателем;

- работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения олимпиады, работы в городских лагерях и в других случаях допускается по письменному распоряжению директора учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета. Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае, работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- В случаях, предусмотренных ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и

гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

- Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия профсоюзного комитета;

- К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Для педагогических работников, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца;

- В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени;

- Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала;

- Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профсоюзного комитета. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд; • Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника;

- Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала;

- Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре закрепляется преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска;

- При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году

не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска;

- Педагогические работники имеют право не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством, Уставом; Работодатель обязуется:

- Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- с ненормированным рабочим днём в соответствии с Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днём и продолжительность дополнительного отпуска работника с ненормированным рабочим днём, который должен быть не менее трёх календарных дней;

- Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях: – при рождении ребёнка в семье - 5 календарных дней; – для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября –1 календарный день; 11 – работающим пенсионерам по старости –14 календарных дней; – для обследования в медицинских учреждениях – 5 дней;

- При наличии денежных средств, средств учредителя предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы помимо предложенных ст. 128 ТК РФ в следующих случаях: – не освобожденному председателю профсоюзного комитета – 5 календарных дней; – членам профкома –3 календарных дня; – для проводов детей в армию –2 календарных дня; – на похороны близких родственников –3 календарных дня; – в случае свадьбы работника (детей работника) –3 календарных дня; – родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы –14 календарных дней; – при прохождении периодических медицинских осмотров – 1 день;

- Директор образовательного учреждения относится к работникам с ненормированным рабочим днем, которому предоставляется дополнительный отпуск 07 календарных дней;

- Работникам с ненормированным рабочим днем, к которым относятся заместители директора, секретарь предоставляется дополнительный отпуск 06 календарных дней;

- Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут;

- В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд;
- При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в образовательном учреждении коллективным договором, локальными 12 нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Смоленской области, Ярцевского района. Обязательными условиями оплаты труда являются: – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы); – размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.); – размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

Предусматриваются в оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- недопущения работодателем дискриминации работников - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- 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; – установления 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; – обеспечения или учета зависимости оплаты труда работников от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

– типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации). – определения размеров выплат стимулирующего характера на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников;

- При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы: – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности); – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости); – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения (принцип адекватности); – вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности); – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости); – принятие решений о выплатах и их размерах осуществляется по согласованию с комиссией по распределению выплат стимулирующего характера.

- Выплата заработной платы работникам осуществляется два раза в месяц: 5 и 20 числа каждого месяца в денежной форме. Выплата заработной платы производится, как правило, на карточки банков «Сбербанк» и «ВТБ»;

- Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория;

- В целях материальной поддержки педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации

для установления соответствия их требованиям, 14 предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам учреждения: – административно-управленческий персонал; – педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс; – других педагогических работников (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, преподаватели ОБЖ и др.);

- Стимулирующая часть фонда оплаты труда от общего фонда оплаты труда распределяется на всех работников учреждения согласно Положения о стимулирующих и других выплатах. Положение принимается на общем собрании работников Учреждения большинством голосов и вступает в силу со дня подписания. Положение может быть изменено только решением общего собрания коллектива. Срок действия Положения неограничен;

- Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в части премирования за результативность и качество труда производится по представлению директора и на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда 1 раз в месяц;

- Учреждение вправе распоряжаться экономией по фонду заработной платы, который может быть использован на увеличение доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты;

- Производить оплату замещенных уроков не ниже, чем по тарификации в пределах фонда заработной платы, независимо от срока замещения;

- Изменения оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится: – при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышения размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией; – при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

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

- На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же школе), на начало нового

учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки; Стороны считают необходимым:

- Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в учреждении, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников;
- Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по НСОТ, по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда;
- Рекомендовать работодателю относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководству предметными и методическими объединениями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат из специальной части ФОТ «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных»;
- Выдавать всем работникам расчетных листков с указанием всех составных частей начисленной заработной платы и произведенных из неё удержаний. Работодатель обязуется:
- Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы и др. (ст.234 ТК РФ);
- Сохранять за работниками заработную плату в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда: – на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы; – за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя; Сохранять: – во время нахождения работника на курсах повышения квалификации за ним средний заработок в дни, совпадающие с выходным днем данного работника; – средний заработок за педагогическим работником в день прохождения квалификационных испытаний; – средний заработок за работниками в день вызова в суд по трудовым спорам и иным вопросам, связанным с трудовой деятельностью;
- Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор учреждения и руководитель ЦБ (централизованной бухгалтерии);

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;

Минимальные размеры тарифных ставок не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством РФ;

Оплату труда работников образовательных организаций (учреждений), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с окладами (ставками) заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 4%;

Размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в каждом отдельном случае на основании коллективного договора и трудового договора с учетом результатов специальной оценки условий труда;

- До проведения специальной оценки условий труда устанавливать соответствующим работникам образовательных организаций (учреждений) гарантии (дополнительный отпуск, повышенный размер оплаты труда, сокращенное рабочее время), установленные по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда. В случае, если специальная оценка условий труда не проводилась, то указанные гарантии работникам занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по ранее действовавшим условиям;
- Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за месячный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ);
- Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени (например, на условиях работы по совместительству или на 0,5 ставки), то оплата его труда должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, исчисляемого пропорционально отработанному времени;
- В плане финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату предусматривать средства на: – повышение оплаты труда в связи с увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года в связи с проводимой аттестацией; – оплату замены сторожей во время отпусков; – оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за работу во вредных условиях труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель:

- Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях;
- Организует в учреждении общественное питание;
- Оказывает из средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, согласно поданному заявлению в пределах имеющихся средств;
- Рационально использует бюджетные ассигнования, фонд экономии заработной платы, информирует коллектив о расходовании средств не реже 1 раза в год;
- Работу в ночное время оплачивает за каждый час работы в период с 22 часов вечера до 6 часов утра в размере не менее 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада);
- При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производит доплаты к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации);
- Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивает в двойном размере;

- Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам в соответствии с локальными нормативными актами;
- Обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- Своевременно и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ;
- Сохраняет педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника: – при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; – при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»; – в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

- Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников;
- Систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- По результатам специальной оценки условий труда осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома; • Проводить со всеми вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года;
- Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивать возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

- Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое место с учетом мнения профкома;
- Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
 - Создавать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома;
 - Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда;
 - Обеспечивать прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников учреждения;
 - Оплачивать стоимость гигиенической подготовки и аттестацию в «Центре гигиены и эпидемиологии»;
- Обеспечивать работу медицинского кабинета и процедурного кабинета, систематически пополнять аптечки первой помощи, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом; Профсоюзный комитет обязуется:
 - организовывать физкультурно - оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
 - Работодатель и Профсоюз обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей;
 - Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного 19 надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника ст.220 ТК РФ;
 - Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;
 - Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
 - Для прохождения диспансеризации работникам предоставляется 1 рабочий день 1 раз в 3 года на освобождение от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ч. 1 ст. 185.1 ТК РФ в ред., действ. с 01.01.2019);

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

- Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

- Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы;
- Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором;
 - Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;
- Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;
- Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
 - привлечение к сверхурочным работам;
 - разделение рабочего времени на части;
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - очередность предоставления отпусков;
 - установление заработной платы;
 - применение систем нормирования труда;
 - массовые увольнения;
 - изменение условий труда;
 - установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
 - создание комиссий по охране труда;
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы;
- Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа;
- Работодатель производит ежемесячные выплаты председателю профсоюзного комитета согласно Положению о стимулирующих выплатах работникам учреждения;
- С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям: – сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ); – несоответствие работника занимаемой

должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ); – неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ); – повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ); – совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ); – применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ);

- По согласованию профсоюзного комитета производится: – установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ); 21 – представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ); – представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ); – установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ); – установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ); – распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ); – утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ); – установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ); – распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

- С предварительного согласия профсоюзного комитета производится: – применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ); – временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ; – увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ);

- С предварительного согласия профсоюзного комитета производится увольнение председателя (заместителя председателя) профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ): – сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ); – несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ); – неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

- Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

10. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком обязуется:

- Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их права и гарантиях деятельности» и ТК РФ;
- Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы труда;
- Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, стимулирующего и компенсационного фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения;
- Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников;
- Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора;
- Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении. Оказывать практическую помощь в обучении работников образования по вопросам охраны труда, в проверке и анализе безопасности жизнедеятельности при лицензировании образовательного учреждения;
- Контролировать ход выполнения мероприятий по охране труда, включенных в коллективный договор;
- Принимать участие в рабочей и государственной комиссиях по приемке учреждения к новому учебному году;
- Принимать участие в проверках состояния условий и охраны труда, соблюдения законодательства о труде и охране труда в учреждении;
- Осуществлять функции по контролю за обеспечением прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда;
- Оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, предусмотренных коллективным договором, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде;
- Организовывать проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором;
- Обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзной организации, способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в образовательном учреждении;

- В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим) профком вправе ставить вопрос о приостановке выполнения работы до устранения выявленных нарушений;
- Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

- Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
- Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников;
- Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
- Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайних мер их разрешения – забастовки;
- В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством;
- Настоящий договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до 3 лет;
- Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора