

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Присадская средняя общеобразовательная школа»
муниципального образования
«Киреевский район»
на 2020-2023 годы.

I. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключается между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ «Присадская СОШ».

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативно – правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя- первичной профсоюзной организации;

- работодатель, в лице его представителя – директора.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29,30 ТК РФ).

1.4.1. Полномочным представителем работников выступает профсоюзная организация на основании Устава, Положения о первичной профсоюзной организации.

1.4.2. Полномочным представителем работодателя выступает директор (ст. 33 ТК РФ).

1.5. Действия настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе , заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5-ти дней с момента его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.9. При смене формы собственности учреждения, ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнения (принимает по согласованию) профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Соглашение по охране труда ;
- 4) Должностные инструкции работников;
- 5) Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими средствами;
- 6) Положение о порядке установления премий, доплат и надбавок стимулирующего характера в МКОУ «Присадская СОШ »;
- 7) График отпусков работников;
- 8) Другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждения непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения (по согласованию);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным (ст.53 ТК РФ) и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- участие в заключение соглашений по охране труда.

II. Трудовой договор.

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными актами, нормативными правовыми документами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников, по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передаётся работнику в день заключения.

2.3 Трудовой договор является основанием для издания приказа и заключается на неопределённый срок. Срочный договор может заключаться по инициативе одной из сторон только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть

установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4 В трудовом договоре оговаривается существенное условие трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём педагогической работы, продолжительность работы, льготы и компенсации. Условие трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме ст. 57 ТК РФ.

2.5. При приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трёх лет, испытание при приёме на работу не устанавливается.

2.6. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим педагогом.

2.7 Уменьшение или увеличение нагрузок педагогам возможны только по взаимному согласию сторон.

2.8 Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.9 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным в ТК РФ и иными федеральными законами ст. 77 ТК РФ.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2 Работодатель по согласованию профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, с учётом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в соответствии с занимаемой должностью).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации за ним сохранять место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы, и если работник направляется в другую местность для повышения

квалификации, оплатить ему командировочные расходы (в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки) ст. 187 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников и по её результатам устанавливать соответствующие полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.7. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истёк срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождение в отпусках по беременности и родам;
- нахождении в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста до трёх лет;
- нахождение в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- возобновления педагогической работы после её прекращения и связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождение в длительном отпуске до одного года.

(Согласно отраслевому соглашению между администрацией мо Киреевский район, комитетом по образованию администрации мо Киреевский район, Киреевской районной Тульской области организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2019- 2021г.).

IV. Высвобождение работников и содействие к трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за 3 месяца до его начала ст.82 ТК РФ.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2-3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы, с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя, в связи с ликвидацией учреждения п.1 ст.81 ТК РФ и сокращением численности или штата п.2 ст.81 ТК РФ производить с учётом мнения профкома ст.82 ТК РФ.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет,

одиноким матери, воспитывающим детей до 16 лет и отцы, в той же категории; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденными государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных, профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие стаж менее 1 года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляется гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок. Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников добросовестно работавших в нем, ранее, уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.4.4 При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения ст.91 ТК РФ, тарификационным списком, утверждаемыми работодателем, по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогов дополнительного образования учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательскую, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени. Педагоги учреждения работают согласно расписания.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по согласованию между работниками и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, законного представителя, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни для педагогических работников запрещена. Привлечение работников в учреждение допускается к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только в связи с производственной необходимостью, случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ с письменного согласия и по письменному распоряжению руководителя. Работа в выходной и нерабочий день оплачивается в двойном размере ст.153 ТК РФ или компенсируется, по желанию работника дополнительным выходным днём.

5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязательствами допускается по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой труда в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.7. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производиться с согласия работника в случаях предусмотренных законом ст.124, 125 ТК РФ.

5.8. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- за ненормированный рабочий день 3 календарных дня;
- при рождении ребенка в семье - 2 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября- 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства- 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию- 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации- 1 календарный день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня (и другие случаи).

5.9. Предоставлять ежегодно оплачиваемый отпуск за вредные условия труда поварам, работающим у плиты, продолжительностью 6 рабочих дней (письмо Минтруда от 12.08.2003 год № 861-7).

5.10. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- тяжёлого заболевания близкого родственника – по заявлению;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- родителям и жёнам 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;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году.

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

5.12. При пятидневной рабочей недели работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей недели – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником ст.111 ТК РФ.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.14. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.15. Предоставлять работнику библиотеки (заведующему) ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 рабочих дней – после 10 лет непрерывного стажа работы, 10 рабочих дней – после 20 лет непрерывного стажа работы (ст. 116 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда осуществляется согласно Положению об условиях оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Присадская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования Киреевский район разработано на Основании постановления администрации муниципального образования Киреевский район, от 02. 06.2014. №432 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных организаций муниципального образования Киреевский район, осуществляющих образовательную деятельность», в целях определения условий и порядка оплаты труда работников школы осуществляющих образовательную деятельность (далее соответственно – Организация, работники) и включает в себя:

- размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов педагогической работы (далее – ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;
- условия оплаты труда руководителей Организации;

- условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
- условия осуществления выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

6.2. Оплата труда работников в МКОУ «Присадская СОШ» формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

6.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в МКОУ «Присадская СОШ», выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.4. Работникам образования МКОУ «Присадская СОШ» устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по Организации (структурному подразделению);
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

6.5. С учетом условий труда работникам МКОУ «Присадская СОШ» устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Положения об условиях оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Присадская средняя общеобразовательная школа» администрации муниципального образования Киреевский район.

6.6. Работникам МКОУ «Присадская СОШ» устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 Положения об

условиях оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Присадская средняя общеобразовательная школа» администрации муниципального образования Киреевский район.

6.7. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Положения об условиях оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Присадская средняя общеобразовательная школа» администрации муниципального образования Киреевский район.

6.8. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 Положения об условиях оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Присадская средняя общеобразовательная школа» администрации муниципального образования Киреевский район.

6.9. Зарплата выплачивается работникам за текущий месяц не реже каждые полмесяца в денежной форме. Дни выплаты – 5 и 20 числа каждого месяца. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке (ст. 136. ТК РФ).

6.10. Оплата труда в ночное время. При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 50 процентов должностного оклада (ст. 154. ТК РФ).

6.11. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим должностной оклад (оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада) если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада) если работа производилась сверх месячной нормы.

6.12. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) расширении зоны обслуживания, увеличения объемов выполняемых работ или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы:

- работнику, работающему по основной должности и по совместительству, выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по той или другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей) расширение зоны обслуживания увеличение объёма выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

6.13. Выплаты стимулирующего характера.

Системы установления премий, доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам МКОУ «Присадская СОШ», а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателем по согласованию с представительным органом работников.

Стимулирующие выплаты руководителям учреждений устанавливаются Приказом Комитета по образованию.

6.14. Изменение должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документа об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения по результатам аттестации;
- при присвоении Почётного звания со дня его присвоения.

При наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его в отпусках или в период нетрудоспособности, повышение зарплаты, исходя из размера новой оплаты труда, производится со дня его выхода на работу.

6.15. Работодатель обязуется:

6.15.1. 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.

6.15.2. Сохранять за работниками заработную плату в полном объеме в период отмены занятий по СанПину, климатическим и другим основаниям, в период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы.

6.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6.17. За общественную работу по социально-трудовым вопросам, не входящим в должностные обязанности, доплачивать 10% от оклада.

6.18. Производить оплату лечебных пособий всем работникам и работникам, находящимся в декретном отпуске.

VII. Охрана труда и здоровья.

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение

профессиональных заболеваний работников ст.219 ТК РФ

7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда 2 раза в год.

7.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

7.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с нормами.

7.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля по соблюдению трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника ст.220 ТК РФ.

7.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

7.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие не выполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить этот простой в размере среднего заработка.

7.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и по пожарной безопасности на каждое рабочее место, с учётом мнения (по согласованию) профкома ст.212 ТК РФ.

7.9. Обеспечить соблюдение работниками правил, требований и инструкций по охране труда, пожарной безопасности, Постановлений СанПиНа.

7.10. Создать комиссию по охране труда, в состав которой входят сотрудники - члены профсоюза.

7.11. Совместно с профкомом осуществлять контроль над состоянием условий и работы по охране труда, выполнением соглашений по охране труда.

7.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по ОТ, доверенным лицам по ОТ в проведении контроля за составлением охраны труда в учреждении. В случае выявления недостатков и нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

7.13. Обеспечить прохождение бесплатных медицинских осмотров.

7.14. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых сотрудников (через профсоюзный комитет).

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности.

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. 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.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права ст.370 ТК РФ.

8.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, подпункту «б» п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ, а также производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний хранения документации. Возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой ст.377 ТК РФ.

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений.

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов 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 обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренным законодательством и настоящим коллективным договором.

8.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.9. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

8.10 Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя ст.82,374 ТК РФ

- привлечение к сверхурочным работам ст.99 ТК РФ

- запрещение работы в выходные дни и нерабочие праздничные ст.113 ТК РФ

- очерёдность предоставления отпусков ст. 123 ТК РФ

- применение систем нормирования труда ст.159 ТК РФ

- массовые увольнения ст. 180 ТК РФ

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка ст. 190 ТК РФ
- создание комиссий по охране труда ст.218 ТК РФ
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения ст. 193, 194 ТК РФ
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей ст. 196 ТК РФ

IX. Обязательства профкома.

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.5. Участвовать в работе комиссии учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

9.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.7. Осуществлять культурно массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечении: их новогодними подарками.

9.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

9.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.12. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.13. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в

пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

Х. Трудовая дисциплина.

10.1. Приход на работу сотрудников МКОУ «Присадская СОШ» после назначенного графиком времени рассматриваются как нарушение трудовой дисциплины (опоздание).

10.2. Все работники МКОУ «Присадская СОШ» в случае не возможности прибытия на работу обязаны любым способом сообщить об этом администрации.

10.3. Неявка на работу без предварительного разрешения, а также опоздание по уважительной причине должны подтверждаться документом или свидетельством. В противном случае это будет квалифицироваться как прогул или опоздание без уважительной причины. Не подтверждение опоздания или неявка на работу более 2 раз влечёт за собой увольнение по ст. 81 ТК РФ; что является правом администрации МКОУ «Присадская СОШ» и профкома.

Х I. Обязательное пенсионное страхование.

Работодатель:

11.1. Осуществляет обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

Принимает меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда Российской Федерации с использованием электронно-цифровой подписи по телекоммуникационным каналам связи либо на магнитных носителях.

11.2. Обеспечивает сохранность и своевременно передает на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.

11.3. Обновляет наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.

11.4. Предоставляет в Пенсионный фонд Российской Федерации списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения на вновь принятых сотрудников за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица.

11.5. Работодатель, получивший заявление от работника о добровольном вступлении в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня получения заявления, направляет его в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации по месту регистрации в качестве страхователя по обязательному пенсионному страхованию (№ 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»).

11.6. Дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и взносы работодателя перечисляются работодателем в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации в порядке и сроки, которые установлены Федеральным законом «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» в отношении уплаты страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

Профком:

1. Осуществляет контроль, за деятельностью работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе государственного пенсионного страхования, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на досрочное пенсионное обеспечение. Представляют интересы членов профсоюзов в суде по пенсионным вопросам.

ХП. Контроль выполнения Коллективного договора.

Ответственность сторон.

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет договор в течение 7 дней со дня его подписания обеими сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Разрабатывает совместный с профкомом план мероприятий по выполнению настоящего договора.

12.3. Каждый квартал совместно с профкомом осуществляется контроль над выполнением данного договора, и его результаты доводятся до сведения работников на собраниях работников трудового коллектива.

12.4. В течение 7 дней рассматриваются все разногласия и конфликты, возникшие в период выполнения Коллективного договора.

12.5. Соблюдают установленный законом порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Используют все возможности для устранения причин, которые могут способствовать возникновению конфликтов, с целью предупреждения забастовок.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законом.

12.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трёх лет с момента его подписания.

12.8. Переговоры по заключению настоящего Коллективного договора будут начаты за три месяца до срока действия данного договора.

12.9. Комиссия для ведения переговоров и подготовке проекта Коллективного договора осуществляет контроль над применением норм Коллективного договора. Комиссия действует на протяжении всего срока действия договора и до подписания нового.

12.10. Изменения и дополнения Коллективного договора вносятся в порядке, установленном ТК РФ:

12.10.1. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня его подписания сторонами или со дня установленного данным договором.

12.10.2. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более 3-х лет.

12.10.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников данного учреждения, его филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения.

12.10.4. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с её руководителем.

12.10.5. При реорганизации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

12.10.6. При смене формы собственности организации данный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

12.10.7. При реорганизации учреждения или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего договора на срок до трёх лет.

12.10.8. При ликвидации предприятия Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.10.9. Два раза в год подводят итоги по выполнению пунктов Коллективного договора (январь, июнь).

Коллективный договор

Принято « 12 » ноября 2020 г.

Подписано « 13 » ноября 2020 г.

И.о.директора
МКОУ «Присадская СОШ»
_____ Артемова Ю.Н...

Председатель профкома
_____ Фоевцова Е.В.

М.П.



Пронумеровано

Прошнуровано



Директора ШКОЛЫ:

Ю.А.Артемова/