

МОУ «Титовская ООШ»
Егорьевского района Алтайского края

ПРИНЯТО Педагогическим советом От <u>31.08.2021</u> года Протокол №	УТВЕРЖДЕНО Введено в действие Приказом от <u>01.09.2021</u> года № <u>84</u>
--	---

Коллективный договор

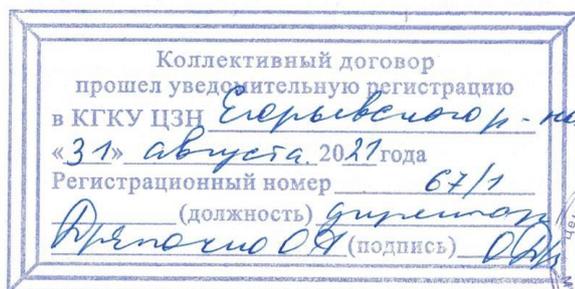
МОУ «Титовская ООШ»

На 2021-2024 годы



Директор МОУ «Титовская ООШ» (работодатель) А. А. Чухлов	Председатель первичной Профсоюзной организации МОУ «Титовская ООШ» А. И. Свиридов
---	--

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по охране труда администрации района
Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 201__ года
Руководитель органа по труду _____ печать



1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ «Титовская ООШ» (далее – учреждение), заключаемым между работодателем в лице директора Чухловой Ирины Александровны с одной стороны, и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Свиридова Алексея Ивановича, с другой стороны.
- 1.2. Первичная профсоюзная организация представляет интересы членов профсоюза на основании Закона РФ «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза на основании их заявлений. В заявлении работник просит профсоюз представлять его интересы при разработке, заключении и исполнении колдоговора, за что поручает работодателю ежемесячно перечислять за счет первичной профорганизации денежные средства в размере 1% от своей зарплаты. (Основание: ст.30.377 ТК РФ).
- 1.3. Коллективный договор устанавливает социальные гарантии для работников учреждения и не ограничивает права работодателя в расширении этих гарантий.

2. Вопросы занятости профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

- 2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа. В содержание трудового договора включаются показатели, определяющие существенные условия труда (ст. 57 ТК РФ).
- 2.2. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.
- 2.3. Работодатель обязуется:
 - заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, предоставлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;
 - проводить сокращение численности или штата работников по окончании учебного года до начала нового.
- 2.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:
 - предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
 - одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста;(Основание ст. 179 ГК РФ),

- 2.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска работы с сохранением среднего заработка.
- 2.6. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.
- 2.7. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2, 3, 5, 6 (а, в, д), 8 ст.81 Трудового кодекса РФ производить с предварительного согласия профсоюзного комитета (Основание: ст.82 ТК РФ).
- 2.8. Работодатель обеспечивает занятость основных работников школы (при наличии учебных часов) и использование работающих в соответствии с их профессией, квалификацией, образованием и трудовым договором.
- 2.9. Работодатель создаёт условия для профессиональной переподготовки кадров и повышения их квалификации (не реже 1 раза в три года).
- 2.10. Работодатель проводит аттестацию педагогических работников по плану школы в соответствии с Положением «Об аттестации педагогических работников».

3. Оплата труда, материальное стимулирование.

3. Работодатель обязуется:

- 3.1. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца 15 и 30 числа.
В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.
- 3.2. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).
- 3.3. При совпадении дня выплаты с выходным днём или нерабочим днём выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. Выплачивать заработную плату в МОУ «Титовская ООШ»
- 3.4. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (порядок оформления расчетных листов определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки №29-55-442 ИН/29-02-07/146 от 08.12.99г.

Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения (ст. ЛЗБ ТК РФ).

- 3.5. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения на реализацию образовательных программ осуществляется в соответствии с региональными расчетными подушевыми нормативами, количеством обучающихся в образовательном учреждении с учетом поправочных коэффициентов.
- 3.6. Фонд заработной платы состоит из базовой и стимулирующей частей. Базовая часть оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов (часы аудиторной занятости), неаудиторной занятости на основании Положения о неаудиторной занятости педагогических работников (Приложение 3), а также с учётом повышающих коэффициентов на основании Положения о распределении специальной части ФОТ (Приложение 2). Распределение базовой предполагает обязательное участие представителей профкома.
- 3.7. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.
- 3.8. Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.
- 3.9. Стимулирующая часть ФОТ распределяется на основании Положения о распределении стимулирующей части ФОТ (Приложение 1). Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. С учетом результатов труда в течение учебного года стимулирующая часть заработной платы должна пересчитываться по состоянию на 1 июля и 1 января. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты работы. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением (Управляющим Советом школы) на основании представления руководителя образовательного учреждения и по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 3.10. Администрация своевременно проводит работу по тарификации педагогических работников, её уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия обеих сторон.
- 3.11. Любые удержания из заработной платы работников школы, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляется только с письменного согласия работника.
- 3.12. Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых

должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

- 3.13. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.
- 3.14. Учебную нагрузку на новый учебный год устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.

При распределении учебной нагрузки учитывать: преимущества (классов) и объема нагрузки:

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

Уменьшение её возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение классов.

- 3.12. Педагогическим работникам учреждений образования в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической и периодических изданий в размере 100 рублей. (Данную компенсацию выплачивать в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, по уходу за ребенком, дополнительных и т. п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит).
- 3.13. Вводить в состав аттестационной комиссии школы председателя профкома.
- 3.14. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере (ст.414 ТК РФ, п.4.8).
- 3.15. Молодым специалистам, согласно распоряжению главы района, установить повышение оплаты за труд в течение трех лет: в первый год на 30% к заработной плате; во второй год на 20% к заработной плате; в третий год на 10% к заработной плате.
- 3.16. Оплату труда работников младшего обслуживающего персонала учреждения производить, начиная с первого разряда Единой тарифной сетки.

4. Условия, охрана и безопасность труда.

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

- 4.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда. Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.
- 4.2. Провести аттестацию рабочих мест в кабинетах повышенной опасности (кабинеты химии, физики, информатики и др.).
- 4.3. Проводить обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало учебного года.
- 4.4. Обеспечить бесплатно недостающую спецодежду, спецобувь и средства индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников соответствующих профессий.
- 4.5. Обеспечить прохождение обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников по их просьбам.
- 4.6. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:
 - дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей.
 - доплату к должностному окладу (тарифной ставке) по перечню профессий и должностей.
- 4.7. Рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.
- 4.8. Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, при исполнении им трудовых обязанностей (в случае несчастного случая на производстве).
- 4.9. стороны договорились, что:
 - администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;
 - в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению

выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

4.10. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств учреждения;
- освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива, часов в течение рабочего дня с сохранением среднего заработка.

4.11. Обеспечить гарантии права работника на охрану труда, предусмотренные Федеральным законом «Об охране труда в РФ», трудовым кодексом РФ и законом Алтайского края «Об охране труда в Алтайском крае».

4.12. Работодатель обеспечивает в целях охраны труда:

- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного и светового режимов.
- составление расписания с количеством «окон» не более 3 в неделю, иное по согласию учителя.

5. Рабочее время и время отдыха.

Работодатель обязуется:

Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ).

- 5.1. Не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профкома (ст.123 ТК РФ).
- 5.2. Привлекать к выполнению работы, непредусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника и с дополнительной оплатой.
- 5.3. Проводить по согласованию с профсоюзным комитетом предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре.
- 5.4. Знакомить учителей до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.
- 5.5. В период каникул установить пятидневную рабочую неделю.
- 5.6. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливать соответственно нагрузке, установленной при тарификации.
- 5.7. При составлении расписания учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя.
- 5.8. Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

- 5.9. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы (или с сохранением заработной платы) по семейным обстоятельствам:
- при рождении ребенка - до 1,5 лет.
 - уходу за ребенком – до 3 лет
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.
- 5.10. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение профкома.
- 5.11. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ или предоставляется отгул.
- 5.12. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отпуска за общественную работу:
- 3 дня председателю первичной организации профсоюза;
 - 1 день членам профсоюзного комитета школы.
- 5.13. Продолжительность отпуска составляет:
- | | |
|-------------------|---------------------|
| Учитель | 56 календарных дней |
| завхоз | 28 календарных дней |
| библиотекарь | 28 календарных дней |
| уборщик помещений | 28 календарных дней |
| рабочий | 28 календарных дней |
| сторож | 28 календарных дней |
- 5.14. Учитель имеет право на дополнительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, заявив об этом не позднее 1 апреля, а переход уходом в отпуск подтверждая заявлением.
- 5.15. Отпуск может быть использован с разрывом с согласия работника. Администрация обязана предоставить отпуск во время учебного процесса при наличии у работника путевки на отдых или лечение.

6. Свобода и творчество

Стороны договорились что:

- 6.1. Учитель имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающие физической и психической перегрузки детей.
- 6.2. Учитель имеет право вносить корректировку в изменение содержания программы обучения не более 30%, учитывая стандарты и обязательным утверждением на методическом объединении и педсовете.
- 6.3. Предоставлять возможность педагогическим работникам по их желанию проходить переподготовку чаще, чем оговорено в положении об аттестации на повышение категории.
- 6.4. Предоставлять необходимый материал для оформления кабинетов и пополнения их материально-технической базы.

7. Защита молодого учителя.

- 7.1. Администрация школы обязана предоставлять полную нагрузку (18 часов)

молодому учителю (согласно его специальности).

- 7.2. Молодой учитель имеет право на учителя-наставника. Выбор наставника по обоюдному согласию.
- 7.3. Молодой учитель имеет право отказаться от классного руководства в первый год работы в школе.
- 7.4. Рекомендовать администрации школы ходатайствовать перед органами специального обеспечения об оказании материальной помощи молодым учителям, имеющих маленьких детей.

8. Гарантии профсоюзной деятельности.

Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ. Работодатель обязуется:

- 8.1. Предоставлять бесплатно профкому учреждения для работы помещение для заседаний профкома, хранения документации профсоюзных собраний, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- 8.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.2 настоящего коллективного договора.
- 8.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (райкома профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3 «Б» ст. 81 ТК РФ).
- 8.4. Освобождать от основной работы председателя профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, совета профсоюза или других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

9. Обязательства профкома.

- 9.1 Профком обязуется:
- 9.2 Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 9.3 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- 9.4 Контролировать правильность расходования фонда оплаты труда платы, фонда экономии заработной платы.
- 9.5 Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.
- 9.6 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 9.7 Определять своих представителей в состав аттестационной комиссии и комиссии (комитета) по охране труда.
- 9.8 Направлять работодателю заявление о нарушении руководителем организации, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195ТКРФ).
- 9.9 Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.
- 9.10 Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 9.11 На основании Федерального Закона от 16 июля 1999г. № 165 - ФЗ, совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой всех видов пособий работникам.
- 9.12 Проводить работу совместно с комиссией по социальному страхованию, райком профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 9.13 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- 9.14 В соответствии с Соглашением Федерального фонда ОМС и ФНПР по вопросам обязательного медицинского страхования от 24 июня 1998года осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд ОМС.
Добиваться выполнения обязательств работодателя по защите прав застрахованных в рамках программ обязательного медицинского страхования, снижения заболеваемости и улучшения условий труда, наличия страховых медицинских полисов.
- 9.15 Установить контроль за правильностью предоставления отпусков.
- 9.16 На основании соглашения о сотрудничестве между ФНПР и Пенсионным фондом РФ по реализации ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учёта. Контролировать своевременность представления работодателями в органы Пенсионного фонда России достоверных сведений о стаже, зарплате и страховых взносах

работающих.

- 9.17 Запланировать из средств профсоюзной организации 1000руб. на оказание материальной помощи членам профсоюза.

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

- 10.1 Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.
- 10.2 Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании.
- 10.3 Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания и до заключения нового договора. Переговоры о перезаключении коллективного договора должны быть начаты не позднее ноября 2015 года.
- 10.4 Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договорённости сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в комитете по труду района.
- 10.5 Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателями и лицами, их представляющими, обязательств по коллективному договору влечёт меры ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса РФ.