

Коллективный договор

муниципального общеобразовательного учреждения

«Средней школы № 22»

на 2025 - 2027 г.г.

Директор МОУ СШ № 22

Звягина Т.П.



Председатель профсоюзной

организации МОУ СШ № 22

Зотова Л.А.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Л.А. Зотова', written over a horizontal line.

I. Общие положения.

1. Настоящий Коллективный договор заключен между коллективом профсоюзной организации работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 22» с одной стороны и администрацией МОУ СШ № 22 с другой стороны с целью обеспечения трудовых и социально-экономических прав работников в соответствии с нормами, содержащимися в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, в Федеральных законах «Об образовании», «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О занятости населения в Российской Федерации», Генеральном соглашении между общероссийским объединением работодателей и Правительством РФ, а также в рамках реализации соглашения между администрацией «Муниципального Образования «Богородицкий район», комитетом по образованию и Советом Богородицкой районной общественной организации – Профсоюз работников народного образования и науки РФ по защите трудовых и социально-экономических прав работников образовательных учреждений Богородицкого района на 2025 – 2027 г. г.

Работники МОУ СШ № 22 доверяют профсоюзному комитету МОУ СШ № 22 представлять их интересы в переговорах, заключении Коллективного договора и контроле за его выполнением.

Администрация признает профком единственным представителем работников школы, поскольку он уполномочен профсоюзным собранием трудового коллектива представлять его интересы в области трудовых и иных социально-экономических отношений, связанных с трудом.

2. Коллективный договор (далее – КД) распространяется на всех членов профсоюза школы, а также на всех наёмных работников, не входящих в состав профсоюза, но поддержавших в письменной форме настоящий КД и отчисляющих профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы, именуемых в дальнейшем работниками.

3. КД является документом, определяющим взаимоотношения администрации и трудового коллектива школы № 22, обязательства и ответственность сторон перед трудовым коллективом.

4. Условия КД, ухудшающие положения работников по сравнению с требованиями действующего законодательства РФ, являются недействительными.

Иные условия КД, включая условия, улучшающие положения работников по сравнению с требованиями законодательства РФ, являются обязательными для обеих сторон КД.

5. КД устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников.

6. КД и его отдельные статьи могут быть изменены или отменены до окончания срока действия КД по инициативе одной из сторон с обязательным письменным соглашением сторон и утверждаться решением трудового коллектива в качестве приложения к КД.

В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него дополнения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

7. КД вступает в силу со дня принятия его собранием трудового коллектива и действует до принятия нового КД. КД действует в течение 3 лет со дня его подписания.

По истечении этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового договора.

Действие КД не может быть прекращено в одностороннем порядке.

8. Представительным органом Профсоюза в школе является профком.

9. Администрация, профком отчитываются в выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива один раз в год (май.)
10. Работодателем в школе является директор школы.
11. КД сохраняет своё действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления муниципального образовательного учреждения (далее – МОУ), расторжения трудового договора с руководителем МОУ.
12. При реорганизации МОУ (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) КД сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.
13. При смене формы собственности МОУ действие КД сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.
14. При ликвидации учреждения КД сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
15. В здании школы курение запрещается.
16. При своевременном и полном выполнении обязательств КД со стороны администрации, работники отказываются от проведения забастовок. В случае нарушения КД работодателем работники вправе использовать все виды трудовой борьбы, допускаемые законом.

II. Трудовые отношения и обязанности сторон трудовых отношений.

Работодатель (администрация) обязан:

1. Добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень.
2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.
3. Осуществлять работу по подбору и расстановке кадров, по закрытию имеющихся вакансий. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

Всех вновь принятых работников знакомить с текстами Устава школы, КД и другими нормативными документами школы.

4. Осуществлять приём и увольнение сотрудников в строгом соответствии с действующим трудовым законодательством.
5. Осуществлять работы по своевременной и качественной аттестации педагогических работников в соответствии с Законом РФ «Об образовании» при участии профкома.
6. Проводить тарификацию педагогических и руководящих работников до 8 сентября при участии профкома. Своевременно уточнять тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоением квалификационной категории по итогам аттестации.
7. Устанавливать предварительный график отпусков до 20-го января нового года.
8. Устанавливать предварительную учебную нагрузку на новый учебный год с учетом рекомендаций ШМО не позднее 1 июня.
9. Своевременно знакомить всех работников школы с условиями оплаты труда, а также с табелем учета рабочего времени.

10. Ежемесячно выплачивать заработную плату 5-го и 20-го числа каждого месяца.

При совпадении дней выдачи зарплаты с выходными праздничными днями, выдачу зарплаты производить накануне.

11. Добиваться от учредителя в течение года выплаты пособий на лечение и оздоровление для работников в размере оклада.

12. Добиваться от учредителя возврата в учреждение сэкономленных средств от фонда оплаты труда. Сэкономленные средства по фонду оплаты труда направлять на выплату премий, доплат, надбавок и оказание материальной помощи.

13. Добиваться от учредителя устранения причин задержки выплаты заработной платы, погашение имеющегося долга по всем видам выплат.

14. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

15. Создавать условия для деятельности профсоюзного комитета.

Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

16. Сохранять действующий порядок безналичной уплаты профсоюзных взносов.

17. Согласовать с профкомом все виды доплат, надбавок и премий.

18. Работодатель обязуется не заключать хоздоговоров об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся.

Договора аренды заключаются по согласию с профкомом.

19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

Профком обязан:

1. Содействовать эффективной работе школы присущими профсоюзу методами и средствами.

2. Осуществлять в пределах своей компетенции контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в части приёма, увольнения, сокращения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий.

Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего распорядка, условий КД.

3. Контролировать жилищно-бытовое обслуживание работников (оплата коммунальных услуг – свет, жилплощадь, оплата проездных билетов).

4. Осуществлять контроль за тем, чтобы каждого работника при приёме на работу, знакомили под роспись с:

- Коллективным договором;
- Приказом о приёме на работу;
- Должностными обязанностями;
- Режимом работы и отдыха;
- Условиями оплаты труда;

- Правилами внутреннего трудового распорядка;
 - Установленными льготами;
 - Уставом МОУ СШ № 22.
5. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек.
 6. Осуществлять контроль за правильностью начисления работникам заработной платы, компенсаций, пособий, доплат, надбавок, установления и изменения тарифных ставок.
 7. Принимать участие в составлении тарификации.
 8. Участвовать в работе аттестационной комиссии.
 9. Представлять интересы членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам - КТС (выборы в КТС членов профкома) и в суде (в случае защиты членов профсоюза).
 10. Обеспечивать гласность об имеющихся возможностях по оздоровлению в санаториях-профилакториях, курортах, домах и базах отдыха, пионерских лагерях для детей работников.
 11. Организовывать контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета.
 12. Оказывать материальную помощь сотрудникам из средств профсоюзного бюджета.
 13. Информировать администрацию о решениях профкома, касающихся её деятельности, о результатах своих проверок, связанных с выполнением администрацией трудового законодательства.
 14. Своевременно и оперативно информировать администрацию и трудовой коллектив о решениях вышестоящих профсоюзных органов, в т.ч. о массовых акциях, организуемых профсоюзом.
 15. Оказывать помощь администрации в улучшении санитарно-гигиенического состояния школы. На добровольческих началах организовывать проведение «субботников» в школе по уборке помещений, территории, кабинетов и своих рабочих мест в осенние и весенние месяцы года.
 16. Разъяснить работникам положение КД и содействовать его реализации.

Все работники обязаны:

1. Соблюдать Устав и иные локальные акты школы, производственную дисциплину в строгом соответствии с должностными инструкциями и правилами внутреннего распорядка.
2. Беспрекословно выполнять все приказы и распоряжения директора школы и его заместителей, относящиеся к их компетенции, соответствующие квалификации работников и не противоречащие охране труда.
3. Обеспечивать выполнение порученной работы в строгом соответствии со своей квалификацией, качественно и в указанный срок.
4. Обеспечивать сохранность имущества МОУ (здания, сооружения, оборудование, инструментарий и др.), т.е. не предпринимать никаких действий, ведущих к порче, или уничтожению имущества, кроме естественного износа.
5. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для общеобразовательных учреждений, а также не предпринимать никаких действий, нарушающих безопасность других лиц.
6. Работники обязаны незамедлительно информировать работодателя об аварии или аварийной ситуации либо о возможности нанесения ущерба здоровью на рабочем месте.
7. Своевременно оповещать администрацию о невозможности по различного рода уважительным причинам выполнять свою работу.

8. Стремится к поддержанию деловой репутации школы.
9. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Педагогические работники обязаны:

1. Обеспечивать высокую эффективность учебно-образовательного процесса.
2. Формировать у обучающихся общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению общего полного и необходимого профессионального образования.
3. Развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности.
4. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.
5. Участвовать в осуществлении программы развития школы, в проводимых мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории школы.
6. Педагогические работники не вправе сокращать, переносить учебные занятия без согласия администрации, опаздывать на уроки, перегружать, не допускать или удалять учащихся с занятий без ведома администрации.

Обслуживающий персонал обязан:

Соблюдать чистоту, порядок, тепловой и санитарно-гигиенический режимы на закреплённом участке в продолжение всего рабочего дня.

III. Права сторон трудовых отношений.

Работодатель имеет право:

1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.
2. Поощрять работников за добросовестный труд.
3. Работодатель имеет право налагать на работника административные и дисциплинарные взыскания за нарушения правил внутреннего распорядка, производственной и технологической дисциплины, приказов и распоряжений администрации учреждения, не противоречащих действующему законодательству и условиям настоящего КД.
4. Принимать локальные нормативные акты.

Профком имеет право:

1. Поставить вопрос перед собственником учреждения (Учредителем школы является Комитет по образованию при Администрации «МО «Богородицкий район») о наказании руководителя школы, вплоть до смещения его с занимаемой должности, если он не обеспечивает соблюдение должностными лицами настоящего КД.
2. Контролировать работу вспомогательных служб (котельная, столовая), а также требовать у директора устранения недостатков, выявленных при осуществлении такого контроля.
3. Контролировать выполнение (соблюдение) директором условий настоящего КД.
4. Накладывать вето на решение директора, если эти решения влекут за собой нарушения условий настоящего КД.
5. Заслушивать директора школы о ходе выполнения условий настоящего КД в назначенное профкомом время, но не чаще одного раза в полугодие.

6. Свободно распространять информацию о своей деятельности.
7. Оказывать информационно-методическую, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза – работникам организации.

Члены профсоюза имеют право:

1. Участвовать во всех переговорах по вопросу приватизации школы, жилья и всех других объектов, принадлежащих школе и находящихся на балансе школы, имея при этом право решающего голоса.
2. Передавать гласности весь ход переговоров по приватизации.
3. Проводить профсоюзные собрания в течение рабочего времени, но не более 3-х часов в месяц, причём время собраний, «летучек», совещаний, созванных по инициативе директора, в «профсоюзное» время не включается.
4. На срок действия КД, при выполнении администрацией всех его положений, профком обязан обеспечить стабильность работы в коллективе.

Работник имеет право:

1. Заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных ТК РФ.
2. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
3. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.
4. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
5. На отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
6. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
7. На профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации и возмещение командировочных расходов, связанных с профессиональной переподготовкой и (или) повышением квалификации.
8. На участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.
9. На защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.
10. На возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
11. На обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.
12. Всем работникам обеспечиваются одинаковые права и возможности на пользование всеми оздоровительными, культурно-массовыми, спортивными и другими объектами, принадлежащими МОУ, или находящимися на его балансе.
13. Отказаться от выполнения дополнительной работы, не оговоренной в его должностной инструкции или индивидуальном трудовом договоре.

14. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом за ним сохраняется заработная плата.

15. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме за период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы; за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя; за период вынужденного прогула по вине работодателя, на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

16. В случае грубых нарушений нормативных требований к условиям работы, режиму труда и отдыха со стороны администрации, в результате чего создается реальная угроза работоспособности и здоровью работника, работник вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению нарушений.

Отказ возможен после консультации с профкомом и официального уведомления (за одну смену) об отказе от работы.

При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности и за ним сохраняется место работы и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

17. Пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности выплачивается за счет средств работодателя.

IV. Трудовой договор и обеспечение занятости.

Работодатель обязуется:

1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок.
2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.
3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ).
4. Выполнять условия заключённого трудового договора.
5. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ).
6. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, её реорганизацией, а также сокращением численности и штата, по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 82 ТК РФ).
7. Информацию о закрытии классов, групп с высвобождением работников, доводить до сведений профкома не менее чем за два месяца.

8. Уведомлять профсоюзный комитет и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса, структуры организации или возможном массовым высвобождении работников не менее чем за 3 месяца.
9. Разрабатывать совместно с профком программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации, в которых не допускать ликвидации организации, её подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшения условий труда, без предварительного согласования с профсоюзным комитетом (не менее чем за три месяца).
10. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) принять следующие меры:
- Ввести для части работников с их согласия режимы неполного рабочего времени.
 - Уволить совместителей.
 - Ввести ограничения (запрет) на совмещения профессий и должностей.
 - Предложить высвобождающимся работникам внутренние переводы на вакантные места, соответствующие их квалификации и образованию, а при отсутствии таких вакансий – на любые имеющиеся в школе вакансии на момент сокращения.
 - Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении более 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобождённого председателя школьной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее года.
 - Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).
11. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

Профком обязуется:

1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.
3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).
4. Обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.
5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

6. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

V. Рабочее время.

1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».
3. Учебная нагрузка устанавливает не ниже ставки. Объём педагогической работы более или менее нормы часов за ставку, устанавливает только с письменного согласия работника.

Замещение отсутствующих по болезни или другим причинам учителей оформляет приказом. Если замещение продолжается более двух месяцев, то оплату за него производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической нагрузки, как при тарификации (п. 95 инструкции о порядке исчисления зарплаты).

При выполнении работы в ночное время (сторож, кочегары) производятся соответствующие доплаты (ночное время с 22 часов 00 минут вечера до 06 часов 00 минут утра).

5. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, производится только с их согласия на основе заключения договора с установлением соответствующей оплаты.

6. Привлечение отдельных работников образовательных организаций к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском считать рабочим временем работников образовательных организаций. В эти периоды работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени,

не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

8. Расписание уроков составляется только по согласованию с профкомом с учётом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей, предусмотрев дни для их методической работы (при условии выполнения учебной нагрузки не более 24 часов в неделю) и повышения квалификации (курсы через 3 года).

9. Если в расписании перерыв между уроками учителя составляет 3 и более часов в один день, ему предоставляются дополнительные дни отдыха в каникулярное время.

10. Сохраняется объём учебной нагрузки, установленный на протяжении учебного года. По возможности соблюдается преемственность классов.

11. Женщинам, ушедшим в отпуск по беременности и родам, по уходу за ребёнком до достижения 3-х лет сохраняется ранее установленная нагрузка.

12. В каникулярное время график работы педагогов устанавливается в соответствии с их индивидуальной нагрузкой.

13. На летний период работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и незанятым в учебном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при сохранении установленной продолжительности рабочей недели.

VI. Время отдыха.

1. Технические работники МОУ имеют право на ежегодный отпуск не менее 28 календарных дней, педагогические работники – не менее 56 календарных дней в соответствии с графиком, согласованным с профсоюзом. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

2. Все работники имеют право на дополнительный отпуск, продолжительностью 7 календарных дней, в связи с проживанием на территории, подвергшейся воздействию радиации на Чернобыльской АЭС, который предоставляется в любое удобное для работника время.

3. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Кроме того, работники имеют право:

1. На получение ежегодного отпуска вне графика, при наличии у работника санаторно-курортной путевки.

Также ежегодный отпуск, по соглашению сторон может быть перенесен на другой срок по семейным обстоятельствам или иным уважительным причинам.

2. На отпуск без сохранения заработной платы имеют право:

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и директором.

- Участникам Великой Отечественной войны – 35 календарных дней в году;
- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- до 14 календарных дней в году;
- Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- Работающим инвалидам- до 60 календарных дней в году;
- В других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами либо данным коллективным договором.

3. На дополнительные оплачиваемые за счет внебюджетных источников отпуска (с сохранением среднего заработка):

- В случае свадьбы самого работника– по согласованию с администрацией;
- В случае свадьбы его детей - от 3 до 5 рабочих дней;
- Отцу, при рождении ребенка - 3 рабочих дня;
- Для проводов детей в армию– по согласованию с администрацией,
- При похоронах близкого родственника - от 3 до 5 рабочих дней;
- За достижение высоких результатов в труде - 3 рабочих дня;
- Лицам, не имевшим в течение года общих заболеваний- 3 рабочих дня;
- По другим уважительным причинам – по согласованию с администрацией.

4. Всем работникам школы предоставляются 3 дня (один раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра, с последующим документальным подтверждением использования этих дней по назначению.

5. Женщины, имеющие детей, обучающихся в начальной школе, имеют право на один дополнительный день отдыха в первый день учебного года, на условиях, согласованных с профкомом.

6. Женщины, имеющие детей, обучающихся в 11 классе, имеют право на один дополнительный день отдыха в день «Последнего звонка» в школе ребёнка и один день отдыха в день «Выпускного бала».

7. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право: на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы; на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе; на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (ст. 263.1 ТК РФ)

8. Работники, прошедшие вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), имеют право на два оплачиваемых дня отдыха предоставляемых в любое удобное для работника время (ст. 8, 22, 41 ТК РФ)

9. Председатель профкома имеет право на дополнительный отпуск в каникулярное время за активную общественную работу – 2 недели.

VII. Оплата и нормирование труда.

1. Оплата труда работника производится на основании Постановления № 684 администрации муниципального образования Богородицкого района от 30.09.2020 г. «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Богородицкий район, осуществляющих образовательную деятельность» с изменениями и дополнениями и в соответствии с «Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Богородицкий район, осуществляющих образовательную деятельность»

2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

4. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

5. В размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых климатических условиях и др. (ст. 133 ТК РФ).

6. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные данным коллективным договором.

7. Работа не освобождённого председателя профсоюзной организации МОУ СШ № 22 оплачивается в размере 0,1 ставки учителя.

8. Вынужденный простой не по вине работника, если работник предупредил администрацию о начале простоя, оплачивать в размере 100% заработка.

9. Работу в выходные и праздничные дни оплачивать не менее чем в двойном размере вне зависимости режима труда работников, или предоставлять другой день отдыха в удобное для них время (с их согласия в каникулярный период).

10. Сохраняется на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;

- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

11. Сохраняется уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов;
- по должности учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория.
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель.	Воспитатель(независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, интернат при школе, школа-интернат, детский дом и др.); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР)
Старший воспитатель.	Воспитатель.
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки.	Учитель; преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель; преподаватель физкультуры (физвопитания).
Учитель физвоспитания.	Учитель; преподаватель физкультуры (физвопитания); инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР).

<p>Мастер производственного обучения.</p> <p>Учитель трудового обучения (технологии)</p>	<p>Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю).</p> <p>Мастер производственного обучения; инструктор по труду.</p>
<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования.</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.</p>
<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования.</p>
<p>Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования.</p>	<p>Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении.</p>
<p>Учитель общеобразовательного учреждения.</p>	<p>Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования.</p>

В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника Министерством.

12. Педагогические работники повторно аттестующиеся на высшую или первую квалификационную категорию и имеющие стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ выше средних в субъекте Российской Федерации, ученые степени, награжденные государственными наградами Российской Федерации (орден, медаль, почетные звания), ведомственными наградами (нагрудный знак, почетная грамота), при условии работы по профилю, ставшие победителями конкурса лучших учителей России в рамках реализации ПНП «Образование», проходят аттестацию по характеристике и самоанализу.

VIII. Охрана труда.

1. В целях создания здоровых и безопасных условий труда, администрация:

- Осуществляет подготовку учреждения к новому учебному году до 15 августа.
- Организует в плановом порядке текущий ремонт помещения школы, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем.

- Оборудует кабинеты химии, физике, информатики, спортзал, котельную, мастерскую в соответствии с правилами по охране труда.
- Обеспечивает рабочей спецодеждой технический персонал школы.
- Обеспечивает чистоту пешеходных дорожек на территории школы.
- Принимает меры в зимний период по удалению льда с пешеходных дорожек или обработке обледенелых участков песком.
- Устанавливает доплаты за неблагоприятные условия труда.
- Обеспечивает возможность получения сотрудниками горячего питания.

2. Образовывать спецкомиссии по каждому несчастному случаю на производстве в соответствии с положением о расследовании несчастных случаев.

IX. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

1. Женщинам, имеющих на воспитании 3-х и более детей несовершеннолетнего возраста, а также всем ветеранам и инвалидам предоставляется в месяц дополнительно один выходной день с оплатой среднего заработка (если позволят финансовые возможности).
2. Женщины, воспитывающие детей в возрасте до 14-ти лет, имеют право отказаться от работы в ночное время, выходные и праздничные дни, равно как от сверхурочной работы и направления в служебные командировки.
3. Женщины, воспитывающие одного и более детей в возрасте до 14-ти лет, имеют право на дополнительный отпуск продолжительностью до 12 календарных дней в году без сохранения заработной платы по её заявлению в удобное для неё время.
4. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.
5. Одиноким женщинам и мужчинам, имеющим детей до 12 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до пяти календарных дней в году.
6. Работник, воспитывающий ребёнка-инвалида с детства до достижения им возраста 18 лет, имеет право на 4 дополнительных выходных дня в месяц с оплатой каждого из них в размере дневного заработка за счет средств социального страхования.
7. За студентами вечернего и заочного обучения во время сессии, дней сдачи зачетов, экзаменов, сохраняется средняя заработная плата.

X. Обязательное пенсионное страхование.

Стороны совместно участвуют в решении вопросов обязательного пенсионного страхования и добровольного пенсионного обеспечения застрахованных лиц в соответствии с Федеральными Законами от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и от 30 апреля 2008 года № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».

Работодатель:

1. Осуществляет обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, предусматривает мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц.

2. Рассматривает возможность по введению в организации системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.
3. Создает совместно с профсоюзными организациями комиссию по пенсионным вопросам.
4. 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.
5. Выдает работникам копию индивидуальных сведений, представленных в Пенсионный фонд Российской Федерации.
6. Обеспечивает сохранность и своевременно подаёт на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.
7. Обновляет Перечень рабочих мест, наименований профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.
8. 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 за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых сотрудников.

Профком:

1. Оказывает организационную помощь представителям Пенсионного фонда Российской Федерации, в работе консультационного пункта Пенсионного фонда Российской Федерации в организации и проверке по вопросам пенсионного законодательства.
2. Осуществляет контроль за деятельностью работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе государственного пенсионного страхования, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на досрочное пенсионное обеспечение.

XI. Совместные обязанности сторон.

1. Обеспечивать контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда, современным расследованием несчастных случаев на производстве и возмещением ущерба.
2. Разрабатывать положение о порядке установления доплат и надбавок работникам школы и утверждать его на общем собрании трудового коллектива.
3. Осуществлять подготовку материалов на награждение сотрудников, присвоение званий, на поощрение за особые заслуги, или в связи с юбилейными датами.
4. Проводить совместно культурно-массовые мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам.

XII. Контроль за выполнением коллективного договора.

1. Контроль за выполнением принятых сторонами обязательств возлагается со стороны администрации на директора МОУ «Средняя школа № 22» Звягину Татьяну Петровну, а со стороны профкома, на его председателя Зотову Л.А.
2. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия настоящего КД.
3. При объявлении профсоюзом забастовки и признании ее судом незаконной, профсоюз обязан обеспечить работодателю покрытие убытков.
4. При нарушении, невыполнении, или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по КД, стороны несут следующие виды ответственности перед трудовым коллективом.

А - Профком:

- Предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы.
- Объявление недоверия и переизбрание.

Б - Члены трудового коллектива:

- Меры ответственности членов трудового коллектива определяются согласно ТК РФ.

В - Администрация:

- Невыполнение, или неудовлетворительное выполнение администрацией своих обязанностей по КД, влечет меры ответственности, предусмотренные ТК РФ.
- Лица, представляющие администрацию, виновные в нарушении и невыполнении КД привлекаются к ответственности на основании ст. 26 и 27 Закона « О коллективных договорах и соглашениях».

Стороны обязуются:

1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников организации. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.
2. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением КД.

XIII. Разрешение трудовых споров.

1. Все коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с Законом « О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)».
2. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ и Законом «О порядке разрешения индивидуальных и трудовых споров».
3. При возникновении ситуации, не предусмотренной настоящим КД, стороны вправе сами выбирать способы отстаивания своих прав, в частности профсоюз, имеет право на крайнюю меру для разрешения возникшего конфликта – на объявление забастовки.

XIV. Заключительные положения.

1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.

2. Он вступает в силу со дня подписания. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.
3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.
4. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 14 дней после подписания КД довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

Юридические адреса сторон.

Адрес работодателя: 301810, Тульская область, Богородицкий район, село Ломовка, слобода Церковинка, дом 23, муниципальное образовательное учреждение «Средняя школа № 22» Богородицкого района.

Адрес профсоюза: 301810, Тульская область, Богородицкий район, село Ломовка, слобода Церковинка, дом 23, муниципальное образовательное учреждение «Средняя школа № 22» Богородицкого района.

Подписи:

Работодатель:

Директор МОУ СШ № 22  Звягина Т.П.

Профсоюз:

Председатель профкома МОУ СШ № 22  Зотова Л.А.



