

СОГЛАСОВАНО:

От работников:

Председатель ЦПО МБОУ СОШ № 16

Протокол № 2 от 01.06.2023 г.

Д.А. Шахмаева



УТВЕРЖДЕНО:

От работодателя:

Приказом директора МБОУ СОШ № 16

№ 143 от 01.06.2023 г.

А.В. Пусько



ПРИНЯТО:

на заседании Общего собрания

работников образовательной организации

Протокол № 2 от 01.06.2023 г.

Коллективный договор

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа № 16»

на 2023 – 2026 гг.

623141

Свердловская область

г. Первоуральск

с. Новоалексеевское

ул. Школьная, 1



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 16» (далее – Школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – РФ), иными законодательными и правовыми актами федерального, областного и муниципального уровней в целях соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания для них благоприятных условий деятельности, направлено на повышение социальной защищенности работников и обучающихся, обеспечение стабильности и эффективности работы образовательной организации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- все работники образовательной организации (в том числе совместители, ст. 30 ТК РФ), в лице их представителя – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (ППО МБОУ СОШ № 16);

- работодатель в лице его представителя – директора образовательной организации.

1.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение десяти дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.5. При реорганизации школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При ликвидации школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна сторона не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников образовательной организации.

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует до заключения нового коллективного договора, но не более 3-х лет (ст. 43 ТК РФ).

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель разрабатывает и согласовывает с первичной профсоюзной организацией:

- Положение об оплате труда;
- Соглашение по охране труда;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- иные локальные нормативные акты.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организации, непосредственно работниками и через профком:

- согласование с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2. ст.53 Трудового Кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренными в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание Трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифом, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

В соответствии со ст. 59 ТК РФ может заключаться срочной трудовой договор по инициативе работодателя или работника со следующими категориями работников:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с заместителями руководителя, заведующим хозяйством;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

Срочный трудовой договор заключается на определенный срок, но не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные для включения условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового Кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Для педагогических работников верхний предел учебной нагрузки составляет не более 36 часов в неделю в соответствии с ч. 3 ст. 333 ТК РФ. В случае превышения предела учебной нагрузки допускается предоставления часов педагогическому работнику, но только обязательно с его письменного согласия и с учётом мнения профкома образовательной организации (согласование).

2.6. Допускается изменение объема учебной нагрузки педагогического работника, которое оговаривается в трудовом договоре и может быть изменено работодателем с письменного согласия работника при увеличении или уменьшении нормы часов, за которые выплачивается ставки заработной платы.

2.7. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Распределение учебной нагрузки на новый учебный год производится за два месяца до ухода педагогического работника в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь обеспечиваются педагогические работники, для которых образовательная организация является местом основной работы. Оставшаяся учебная нагрузка выносится на вакансию или распределяется между совместителями.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителем в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином);

- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов – комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников); изменение количества часов по учебному плану; изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 73 Трудового Кодекса РФ).

В течение учебного года изменение существенных определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников Школы. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 77 Трудового Кодекса РФ).

3. 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 образовательной организации (ст. 196 Трудового Кодекса РФ).

3.2. Работодатель (по согласованию профкома) определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем раз в три года.

3.3.3. В первоначальном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем году.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 Трудового Кодекса РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 Трудового Кодекса РФ также работникам, получающим второе высшее профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.5. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник (иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения профсоюзный представитель) в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 Трудового Кодекса РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые

варианты трудоустройства, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией образовательной организации (п. 1 части первой ст. 81 Трудового Кодекса РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 Трудового Кодекса РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса РФ, имеют также:

- лица пред/пенсионного возраста (за три года до пенсии);
- проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет, а также за три года до наступления льготной трудовой пенсии при наличии педагогического стажа 25 лет);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;
- имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

4.3.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 Трудового Кодекса РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (ст. 91 Трудового Кодекса РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы. Приложение № 1 коллективного договора - Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 16».

5.2. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 Трудового Кодекса РФ).

5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ № 2075 от 11.05.2016г. «О продолжении рабочего времени (нормы часов педагогических работников за ставку заработной платы)».

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), 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. Составление расписания уроков осуществляется с учетом САНиПа, рационального использования рабочего времени учителя.

Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 20 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового Кодекса РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового Кодекса РФ и на основании приказа директора школы. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового Кодекса РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Оплату труда за сверхурочные работы производить за первые два часа в полуторном размере, последующие в двойном размере в соответствии со ст. 152 ТК РФ и на основании приказа директора школы.

5.9. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда школы.

Работодатель освобождает педагогических работников образовательной организации, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе, в том числе для работы в оздоровительном лагере при школе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

С каждым работником лагеря заключается доп/соглашение к договору. При заключении доп/соглашения работник должен быть ознакомлен с условиями труда, должностной инструкцией.

5.11. В каникулярное время учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальной квалификации (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем по согласованию профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 Трудового Кодекса РФ. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового Кодекса РФ).

5.13. Основным оплачиваемый отпуск педагогических работников, в том числе руководителей и заместителей руководителя образовательной организации, составляет 56 календарных дней (в соответствии со ст. 334 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466).

5.14. Дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам спец/оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда любой степени;

- работникам школы с ненормированным рабочим днем имеют право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет три календарных дней (ст. 116, 119 ТК РФ);

Поскольку ст.117 ТК РФ устанавливает только минимальную продолжительность дополнительного отпуска, установление отпуска большей продолжительности не противоречит ТК РФ.

Приложение № 2 Перечень профессий с ненормированным рабочим днем.

Приложение № 8 Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и (или) сокращенный рабочий день.

5.15. Работодатель обязуется на основании письменного заявления:

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

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня.

Предоставлять отпуска с сохранением заработной платы в пределах ФОТ и за счет средств экономии ФОТ ОО при:

- вступлении в брак работника или его детей -3 дня;

- по случаю смерти близких родственников -3 дня;

- при переезде на новое место жительства -3 дня;

- матерям, имеющим детей-первоклассников - 1 день (1 сентября).

- проводы детей в армию – 2 календарных дня.

Установить продолжительность ежегодных дополнительных отпусков без сохранения зарплаты для следующих категорий работников продолжительностью до 14 календарных дней:

- работающим пенсионерам по возрасту;

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;

- работникам, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ст. 263 Трудового Кодекса РФ.

5.15.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы дополнительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом школы.

5.16. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором (ст. 57 Трудового Кодекса РФ).

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также время дежурства педагогических работников по учреждению утверждается в Правилах внутреннего трудового распорядка школы; график работы (сменности) непедagogических работников образовательной организации, работы в выходные и нерабочие праздничные устанавливаются в графике работы работника. Работодатель предоставляет график работы каждому непедagogическому работнику под подпись и согласует с председателем профкома школы.

5.18. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени с 40 часов в неделю до 36 часов в неделю для женщин административно – управленческого персонала (сокращенная 36-часовая продолжительность рабочей недели устанавливается для женщин, работающих в сельской местности в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (с изменениями и дополнениями от 24 августа 1995 г.).

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников образовательной организации (далее – работников), устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов; мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников образовательного учреждения.

6.2 При определении размера оплаты труда работников учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда (уральский коэффициент, коэффициент за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности).

6.3 Норма нагрузки педагогической работы (продолжительность рабочего времени) за ставку заработной платы согласно ТК РФ составляет:

- для учителей - 18 часов в неделю;
- для педагогов дополнительного образования - 18 часов в неделю;
- для воспитателей (сопровождение) - 36 часов в неделю;
- для учителя - логопеда - 20 часов в неделю;
- для социального педагога - 36 часов в неделю.

Ежегодно согласовывать штатное расписание с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

6.4 Заработная плата работников образовательной организации предельными размерами не ограничивается.

6.5 Оплата труда работников образовательной организации включает в себя:

размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

выплаты компенсационного характера (доплаты) в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера (доплат), установленных в Положении об оплате труда.

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в Положении об оплате труда.

6.6. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы считаются «22» число текущего месяца и «07» число следующего за отработанным месяцем.

Начисление денежной компенсации за задержку выплаты, предусмотренной статьей 236 ТК РФ предусмотрена в виде уплаты процентов в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.7. Извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащих выплате (ст. 136 Трудового Кодекса РФ). Приложение № 3 коллективного договора - форма расчетного листка работника МБОУ СОШ № 16, утвержденная приказом директора и согласованная с профкомом школы (прилагается).

6.8. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на указанный работником счет в банке по его заявлению (ст. 136 Трудового Кодекса РФ).

6.9. Изменение оплаты труда, разрядов труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стаж работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании;
- со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

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

6.10. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в этом же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.11. Наполняемость классов (групп) является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке,

предусмотренном ст. 142 Трудового Кодекса РФ, (ст. 234 Трудового Кодекса РФ) в размере среднего заработка.

6.12.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы исходя из ставки рефинансирования Центрального банка РФ.

6.12.3. Сохранять за работником, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соотношения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном объеме.

6.12.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет руководитель учреждения.

Устанавливать ежегодно не позднее 1 сентября приказом учителям и преподавателям объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Сохранять объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику с 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

Устанавливать учебную нагрузку учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом.

Знакомить под роспись работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

Установление учебной нагрузки и ознакомление с ее объемом работников под роспись завершать до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, сохранять, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Устанавливать объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим учителям (преподавателям) на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска устанавливать ему учебную нагрузку в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

Другим учителям (преподавателям) переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

6.13. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной

организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышение заработной платы, предусмотренные действующей в общеобразовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

6.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышение заработной платы, предусмотренные действующей в общеобразовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

6.15. По истечении срока действия квалификационной категории педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к минимальному окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышение заработной платы, предусмотренные действующей в общеобразовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию в течение года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновление педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 335 ТК РФ и ст.47 часть 5 подпункт 4 Закона об образовании РФ от 29.12.2012;
- в случае нарушения прав аттестующихся пед/работников;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации.

6.16. При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивающийся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет школы может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года.

Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательной организации принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы – 0,1.

6.17. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующие профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к минимальному окладу, ставке заработной платы устанавливаются стимулирующие выплаты в размере 20%, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведёт учет работников, нуждающихся в улучшении жилищно-коммунальных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления:

- о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуды на его приобретение (строительство);
- о получении компенсаций расходов на оплату жилого помещения и коммунальных услуг.

- о получении единовременного пособия на обустройство хозяйством, в размере утвержденным Правительством Свердловской области выпускникам среднего и высшего профессионального образования впервые поступившим на работу в образовательной организации на педагогические должности;
- а также иных компенсаций, предусмотренных для педагогических работников, работающих в сельской местности.

7.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием Интернет образовательных сайтов.

7.4. Организует в школе комнату отдыха для водителей школьных автобусов.

7.5. Организует в школе общественное питание.

7.6. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях. По согласованию с профсоюзным комитетом выделять путевки работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» и в другие санатории – профилактории Свердловской области, России.

7.7. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- подарков, билетов на новогодние елки;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

7.8. Оказывать материальную помощь при наличии средств в ФОТ по согласованию с профкомом школы:

- многодетным семьям;
- пенсионерам и инвалидам;
- при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы);
- в связи со смертью близких родственников;
- на юбилейные даты;
- в связи с юбилеем образовательной организации.

7.8. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки и т.д.).

7.9 В случае участия работников в областных, городских спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть мероприятия по улучшению условий труда, определенные Соглашением по охране труда. Приложение № 4 «Соглашение по охране труда МБОУ СОШ № 16».

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья людей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать периодическую проверку знаний работников образовательной организации по охране труда в соответствии с действующими нормами.

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

8.5. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обеззараживающие средства в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. Приложение № 5 «Перечень работников школы, которым бесплатно выдается средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты», Приложение № 6 «Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обеззараживающих средств».

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех неработающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения во время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 Трудового Кодекса РФ).

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

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

8.10. Разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 Трудового Кодекса РФ).

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Создать комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профсоюза.

8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных и периодических медицинских осмотров, вакцинации работников с сохранением за работниками места работы, среднего заработка. Приложение № 7 «Перечень работников школы, подлежащих обязательным предварительным (при приеме на работу) и периодическим медицинским осмотрам (обследованиям)».

8.16. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.17. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых работников и их детей.

8.18. Один раз в год информировать работников образовательной организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.19. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза;
- проводить работу по оздоровлению детей членов профсоюза;
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по

охране труда и совместной комиссии по охране труда. 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;

- участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда;
- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев.

8.20. В соответствии со ст. 22 в ч. 2 ТК РФ и п. 2 ст. 4 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ работодатель обязан обеспечить проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда раз в пять лет организацией, имеющей лицензию на данный вид деятельности с последующей разработкой и реализацией мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников и иных действий, предусмотренных действующим федеральным законодательством.

8.21 В соответствии со статье 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

Работники обязуются:

- Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.
- Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
- Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.
- Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились:

9.1. 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.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства в иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 Трудового Кодекса РФ).

9.3. Работодатель принимает решение по соглашению профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, по пункту 2, пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового Кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работника, являющихся членами профсоюза.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (377 Трудового Кодекса РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель за счет стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в соответствии с Положением об оплате труда работников школы.

9.8. 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 на семинарах, совещаниях и др. мероприятиях.

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития образовательной организации.

9.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 Трудового Кодекса РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 Трудового Кодекса РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового Кодекса РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 Трудового Кодекса РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 Трудового Кодекса РФ);
- установление заработной платы (ст.135 Трудового Кодекса РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 Трудового Кодекса РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового Кодекса РФ);
- создание комиссии по охране труда;
- составление графиков сменности;
- утверждение формы расчетного листа;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 Трудового Кодекса РФ).

10. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. 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».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей частью фонда оплаты труда, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Направлять учредителю образовательной организации заявления о нарушении руководителем школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения (ст.195 Трудового Кодекса РФ).

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

- 10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному страхованию.
- 10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников школы и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.9. Вместе с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно – курортном лечении, своевременно направлять заявки.
- 10.10. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.12. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.
- 10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе профессионального учета, в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений и страховых взносов работников.
- 10.15. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в учреждении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его регистрации в муниципальный орган по трудоустройству и занятости граждан.
- 11.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляет контроль за регистрацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников образовательной организации.
- 11.4. Рассматривает в 10 – дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует со дня подписания в течение трех лет до 31.01.2025 года.