

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Основная общеобразовательная школа №9»
муниципального образования
Кандалакшский район

на 2023-2025 годы

В данном деле прошнуровано и пронумеровано 8 (восемь) листов.

От работодателя:
Директор МБОУ ООШ №9

Вишня

Вишняускаене И.П.



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации
МБОУ ООШ №9

Матясова

Матясова Ю.Б.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Комитете по труду и занятости населения Мурманской области

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ**

Регистрационный № 30/2023 от «14» 02 2023 г.

Руководитель _____



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 «Основная общеобразовательная школа №9» муниципального образования Кандалакшский район (в дальнейшем Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации (далее – организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным 3-х сторонним соглашением между администрацией, работодателем и профсоюзом.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя — руководителя Учреждения;
- работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Учреждения (далее – профком).

1.4. Работодатель признаёт Профсоюз единственным полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлением контроля за его выполнением, а также при реализации права на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ), участие в управлении учреждением (ст.53 ТК РФ), рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Обязательства Профкома распространяются только на членов профсоюза. Защита Профкомом прав работников, не являющихся членами профсоюза, осуществляется при условии ежемесячных перечислений 1 % от заработной платы данными работниками на счет первичной организации Профсоюза через бухгалтерию организации.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10 При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст.44 ТК РФ).

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права,

работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- а) правила внутреннего трудового распорядка;
- б) положение об оплате труда работников;
- в) соглашение по охране труда;
- г) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- д) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- е) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- ж) другие локальные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления организации непосредственно работниками и через профком:

- а) согласование с профкомом;
- б) учет мнения профкома;
- в) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- г) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- д) обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- е) участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам организации устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения профкома.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, 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 педагогическими работниками.

2.8. Уменьшение или увеличение нагрузки педагога в течение учебного года возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - изменения количества классов или количества обучающихся;
 - восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту 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 количества классов или обучающихся, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.11. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

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

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

3.3. Работодатель обязуется:

а) организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

б) повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;

в) в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

г) предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, в порядке,

предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ.

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 (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Массовым сокращением считать сокращение 5% от численности работающих.

Проводить сокращение численности или штата работников в летний каникулярный период.

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

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ, п.3, п.5, 6 (а,б,д) ст. 81 ТК РФ) производить по согласованию с профкомом (ст. 82 ТК РФ).

4.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя (ст. 318 ТК РФ).

Если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата работников учреждения (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников учреждения (п.2 ч.2 ст.81 ТК РФ), средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном ч.2 ст.81 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном ч.3 ст.81 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (ч.2, ч.3 ст.81) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего

месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат.

При ликвидации учреждения выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (ч.1,ч.2 ст.81 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (ч.5 ст.81ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации учреждения в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных ч.1,ч.2,ч.3,ч.5 ст.81 ТК РФ, производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств работодателя.

4.5. Стороны договорились, что:

а) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и профсоюзных организаций; члены профсоюза; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

б) высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ).

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируются:

- Трудовым кодексом РФ,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г.

№ 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",

- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»,

- приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г.

№ 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком работы, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени для женщин 36-часовая рабочая неделя, для мужчин - 40-часовая, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Федеральными Законами.

5.4. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников

устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом:

5.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем.

5.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

5.7. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ). Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

5.8. Стороны договорились, что работникам, принятым специально для работы в ночное время (сторожам), вводится суммированный учет рабочего времени.

Количество часов работы сторожа не должно превышать 12 часов в смену.

Сменность работы сторожей устанавливается графиком дежурств.

Продолжительность учетного периода работы сторожей – один год (ст. 104 ТК РФ).

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

5.10. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни возможно только с письменного согласия работника, письменного распоряжения работодателя, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника 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.

5.12. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их 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, других категорий работников, в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

5.13.Время осенних, зимних, весенних, дополнительных каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе, к подготовке к учебно-воспитательному процессу в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул; учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий косметический ремонт, уборка территории, и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123, 372, 262.2 ТК РФ).

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника

может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ) при условии наличия финансовых возможностей.

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- в качестве компенсации за работу в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня (ст. 116 ТК РФ, Закон РФ от 19.02.1993 N 4520-1 (ред. от 29.12.2020) "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"(ст.14));

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 101, 119 ТК РФ: заведующему хозяйством — до 12 календарных дней, документоведу — до 12 календарных дней.

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

- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности — 2 дня в каникулярное время;

- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации — 3 дня, членам профкома — 2 дня в каникулярное время.

5.15.3. Предоставлять работникам кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его личному заявлению.

5.15.4. Предоставлять работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года по их письменному заявлению.

5.15.5. Компенсировать расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно в пределах территории Российской Федерации один раз в два года. Работник, имеющий право на льготный проезд, должен написать заявление о предоставлении указанной льготы до ухода в отпуск.

5.16. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с ТК РФ, «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа №9» муниципального образования Кандалакшский район.

6.2. Месячная заработная плата работников организации (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Порядок начисления ежемесячной доплаты до минимального размера оплаты труда регламентируется локальным нормативным актом администрации муниципального образования Кандалакшский район.

6.3. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников организации применяются:

- районный коэффициент;

- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Условия начисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии

с действующим законодательством Российской Федерации.

6.4. Оплата труда работника за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится за фактически отработанное время. В случае сверхурочной работы оплата производится в соответствии со ст.152 ТК РФ.

6.5. Изменение размеров заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении выслуги лет со дня достижения соответствующего стажа;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.6. Премия работникам учреждения выплачивается в индивидуальном порядке за счет фонда оплаты труда по результатам работы, в связи с юбилейными датами учреждения и самих работников, профессиональным праздником, в связи с достижениями высоких результатов в работе.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца. Днями выплаты являются дни:

- 25 число текущего месяца – за первую половину текущего месяца,
- 10 число месяца, следующего за расчетным, – заработная плата за вторую половину месяца.

Размер выплаты заработной платы за полмесяца выплачивается за фактически отработанное работником время (фактически выполненную им работу).

Для вновь принятых или вышедших из отпуска работников выплаты начисляются не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Выплата заработной платы, в т.ч. отпускных и других выплат, причитающихся работнику, производится в безналичной форме путем перечисления на расчетный счёт работника на карту «МИР», открытую у любого оператора по переводу денежных средств.

6.8. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

6.9. Выплаты мер социальной поддержки:

- материальная помощь педагогическим работникам – ежегодно в размере 1 должностного оклада (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются);

- педагогу – молодому специалисту: единовременное пособие при трудоустройстве в размере 6 должностных окладов (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются), ежемесячная надбавка в течение первых трех лет работы в размере 20 % к должностному окладу;

- педагогическим работникам при выходе на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) – единовременное пособие в размере 3 должностных окладов (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются);

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работникам образовательной организации устанавливается районный коэффициент к заработной плате (50%) и доплата за работу в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностям (80%).

7.2. Оплата проезда и провоза багажа один раз в два года за счет средств работодателя, помимо самого работника, производится и неработающим членам его семьи (жене, мужу, несовершеннолетним детям (в т.ч. усыновленным), причем выехать они могут как одновременно,

так и отдельно с работником и независимо от времени и места использования отпуска работником.

Один раз в два года работникам и несовершеннолетним детям (неработающим членам семьи работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям (в т.ч. усыновленным) оплачивается проезд к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (кроме такси). Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном учреждении (ст.325 ТК РФ) независимо от времени и места отдыха.

7.3. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года.

7.4. Работникам гарантировано медицинское обслуживание за счет средств фонда медицинского страхования.

7.5. Стороны договорились, что работодатель вместе с профсоюзным органом ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.6. Работодатель: в соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах.

7.7. Работодатель оплачивает проезд на учебу и обратно работникам по заочной форме обучения в имеющихся Государственных аккредитованных образовательных учреждениях высшего профессионального образования, успешно обучающимся, один раз в год (ст.173 –176 ТК РФ).

7.8. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию за книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном в Положении об оплате труда работников организации.

8. Охрана труда и здоровья

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

8.1.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.1.2. Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с профкомом с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Обеспечить выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

8.1.3. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда и планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ.

8.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

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

8.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

8.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

8.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 Трудового кодекса РФ). Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.11. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

8.1.13. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников 1 раз в год, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) за счет средств учреждения.

8.1.14. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установления причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории учреждения необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории в здания и иные объекты организации;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, а также о происшедших на её территории пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменениях состояния дорог и проездов;

- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

- осуществлять непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и нести персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности;

- содействовать деятельности добровольных пожарных.

8.1.15. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключать Соглашение по охране труда между

работодателем и профсоюзным комитетом, которое является приложением к коллективному договору.

8.1.16. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 3.12.2018 г. № 764н «О внесении изменений в правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утверждённые Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012 г. № 580н», [Федеральным законом от 02.12.2019 N 384-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов"](#).

8.1.17. В соответствии со ст. 214 ТК РФ работодатель обязан обеспечить:

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- обучение по охране труда;
- учёт и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по территориальному Соглашению и КД образовательных организаций – по согласованию);
- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Осуществлять совместную с администрацией учреждения деятельность по созданию, организации работы и контроля над выполнением системы управления охраной труда в образовательной организации.

8.2.2. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения на устранение указанных нарушений и сообщать в соответствующий орган управления образованием.

8.2.3. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

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 над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится по согласованию с профкомом.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения

собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

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

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8 Работодатель при наличии финансовых средств производит надбавку за сложность (интенсивность) работы, за выполнение обязанностей, не входящих в круг основных, осуществление контроля над соблюдением социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации, выполнение коллективного договора и соглашения по охране труда, создание в коллективе благоприятного психологического климата председателю профкома в размере до 15%. (ст. 377 ТК РФ)

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития организации.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий организации по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других комиссий.

9.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

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

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

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

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков работы (ст. 103 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы за вредные, и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

9.13. Бесплатно предоставлять страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.

10. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Уставом Общероссийского профсоюза образования, ТК РФ и 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, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль над правильностью ведения в т.ч. в электронном виде, и хранения трудовых книжек работников (в бумажном варианте), за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

10.7. Совместно с районным комитетом Профсоюза проводить работу по санаторно-курортному лечению и отдыху членов профсоюза и их детей, обеспечению их новогодними подарками.

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

10.9. Участвовать в работе комиссий организации по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.9.1. Осуществлять общественный контроль над состоянием условий и охраны труда.

10.9.2. Осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета и организовать их работу.

10.9.3. Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в организации.

10.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении для членов профсоюза.

11. Льготы и гарантии для членов профсоюза.

11. Работники – члены профсоюза имеют право на:

- регистрацию в федеральной бонусной программе «Профкардс» и на получение бонусов и скидок;
- получение материальной помощи членам профсоюза в соответствии с Положением о материальной помощи районного и областного комитетов профсоюза;
- представление членов профсоюза к наградам ФНПР, отраслевого профсоюза, областного объединения организаций профсоюзов, областной, районной организаций профсоюза;
- оформление документов на награждение ведомственными знаками отличия в труде;
- награждение членов профсоюза ценными подарками и премиями за отличие в труде и активное участие в жизни первичной организации профсоюза;
- возможность получения путёвок на отдых и в санатории на льготных условиях;
- получение новогодних подарков для детей за счёт средств первичной профсоюзной организации;
- бесплатные юридические консультации специалистов профсоюзных органов;
- оказание помощи в решении вопросов заработной платы, труда и отдыха и других обязательств, предусмотренных коллективным договором;

- рассмотрение жалоб и предложений, поступивших от членов профсоюза, и принятие по ним мер в месячный срок;
- бесплатную защиту членов профсоюза по вопросам трудового законодательства в судах и комиссиях по трудовым спорам;
- реальную помощь при задержке выплаты заработной платы и других выплат;
- гарантированную защиту при расследовании несчастного случая на производстве.

12. Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель совместно с профкомом направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников и заседаниях профкома.

12.4. Рассматривают в 7 - дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.6. В целях обеспечения надлежащего контроля над выполнением условий коллективного договора представители обеих сторон обязаны представлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса (ч. 2 ст. 5 ТК). Представители сторон, виновные в непредставлении необходимой информации при осуществлении контроля над выполнением коллективного договора, несут ответственность в соответствии с ч.2 ст. 54 ТК РФ.

12.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Документовед МБОУ ООШ №9 города
Кандалакши Мурманской области
17.01.2023

(подпись)

Е.А.Семакова

