

МОУ «Сашкинская средняя общеобразовательная школа» МР
«Ферзиковский район»
Калужской области

АДМИНИСТРАЦИЯ
(исполнительно-распорядительный орган)
сельского поселения
"СЕЛО САШКИНО"

249809, Калужская область
Ферзиковский район
село Сашкино, 27
тел. (8-4837) 3-35-18

№ 17
2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального образовательного учреждения
«Сашкинская средняя общеобразовательная школа» муниципального района
«Ферзиковский район» Калужской области
на 2023-2025 годы.



Принято: «30» января 2023 года
Директор МОУ «Сашкинская СОШ»:
Губарь Н.Е.

Председатель профкома:
Балакина М.В.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Администрации (исполнительно-распорядительный орган) Муниципального образования «Сельское поселение село Сашкино».

Регистрационный номер № 17 от 2003 2023г.



Глава Администрации
СП «Село Сашкино»

Медведев С.А.

Коллективный договор

Муниципального общеобразовательного учреждения «Сашкинская средняя общеобразовательная школа» муниципального района «Ферзиковский район» Калужской области.

Принят на общем собрании работников 30 января 2023 года (протокол № 4)

1. Общие положения.

Настоящий договор заключен между администрацией МОУ «Сашкинская средняя общеобразовательная школа» в лице директора Губарь Н.Е. и профсоюзной организацией в лице председателя профкома Балакиной М.В. в соответствии со ст. 29 гл.4. ТК РФ.

Коллективный договор заключен в сфере регулирования отношений сторон и направлен на обеспечение защиты социальных и экономических прав и интересов работников образования. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные, помимо действующего законодательства, положения об условиях труда и его оплаты, социальных гарантиях и льготах, предоставляемых администрацией школы.

Стороны признают Коллективный договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий в вопросах, касающихся предмета Трудового договора.

Коллективный договор распространяется на всех работников (в том числе и совместителей), являющихся членами профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, которые, согласно ст. 30 гл.4 ТК РФ, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Для обеспечения регулирования социально - трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора или соглашения, их заключения, на равноправной основе образуется комиссия представителей сторон в количестве 5 человек (3 представителя - от членов профсоюза, 1 представитель - от администрации, 1 - представитель работников, не являющихся членами профсоюза).

В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и уточнения в него на основе взаимной договоренности.

Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового Коллективного договора. Ни одна из сторон не может в течение действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае проведения реорганизации сторон Коллективного договора, принятые сторонами обязательства переходят к их правопреемникам.

2. Контроль и ответственность сторон за выполнение Коллективного договора.

Администрация школы и комиссия представителей работников доводят текст настоящего Коллективного договора до сведения всех работников школы. Копия документа размещается на доске объявлений в учительской.

В период действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный действующим законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования крайней меры их разрешения - забастовки.

3. Правовая защищенность и гарантии права на труд.

Трудовые отношения между работником и администрацией регулируются трудовым законодательством РФ и Коллективным договором.

Заключение трудового договора регулируется трудовым законодательством, главами 11, 12, 13 ТК РФ. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть заключены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Трудовой договор вступает в силу при соблюдении следующих процедур:

- а). Заключение его в письменной форме;
- б). Оформление приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку.

Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

Расторжение трудового договора с работником по инициативе администрации производится согласно ст.77, гл. 13 ТК РФ с предварительного согласия профкома для работников, являющихся членами профсоюза, или работников, уполномочивших профком защищать их интересы.

В случае потери рабочего места в связи с сокращением численности штата работников, а также при ликвидации учреждения и при отсутствии возможности предоставления работы по прежней должности (специальности), рекомендовать увеличить до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- а) женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от 3 до 6 лет;
- б) одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка в возрасте до 16 лет,

Администрация школы не имеет право обязывать работника выполнять работу, обусловленную трудовым договором, если она не выполняет свою основную обязанность перед работником, своевременно и в полном объеме оплачивать его труд. Факт невыплаты заработной платы в этом случае является уважительной причиной неисполнения работником своих обязанностей. Оплата труда при этом производится как при простое, имевшем место не по вине работника ст. 157, гл. 21 ТК РФ.

Оплата труда

Система оплаты труда работников школы устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и Калужской области, правовыми актами органов местного самоуправления.

Оплата труда работников определяется трудовыми договорами между руководителем образовательного учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности образовательного учреждения и работников.

Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляет орган местного самоуправления в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативами по обеспечению государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях путем выделения субвенций местным бюджетам в размере, необходимом для реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов), устанавливаемыми Законом Калужской области (далее - норматив), среднегодовым количеством обучающихся, поправочным коэффициентом для конкретного образовательного учреждения, устанавливаемым нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в зависимости от объема предоставляемых образовательных услуг.

Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется органом местного самоуправления (учредителем образовательного учреждения) за счет отчислений из фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.) и младшего обслуживающего (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) персонала образовательного учреждения.

Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности

обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации;
- повышающие коэффициенты (за приоритетность и сложность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения (ФОТст) обеспечивает осуществление следующих выплат всем категориям работников образовательного учреждения:

- доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- доплата за наличие ученой степени;
- доплаты отдельным категориям работников;
- поощрительные выплаты;
- премии по результатам труда.

Стороны договорились

в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременного и добросовестного исполнения своих обязанностей, повышения ответственности за порученную работу выплачивать работникам премии за счет экономии фонда оплаты труда, если таковая имеется.

Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 3-го и 18-го числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то его начало по желанию работника переносится до дня следующего за днем выплаты отпускных.

Работник имеет право узнать размер своей заработной платы после заполнения тарификационных списков.

Работникам-совместителям оплата труда производится по тарификации.

Оплата труда работникам из числа МОП, УВП рассчитывается исходя из размеров базовых окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.

Рабочее время и время отдыха.

В соответствии с действующим законодательством продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 ч в неделю. Педагогическим работникам рабочее время регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, трудовым договором (контрактом), а также учебным расписанием и годовым календарным графиком. За нормируемую часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы, установленная нормативными актами.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения. В эти периоды администрация образовательного учреждения вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, по утвержденному графику работы.

Оплата труда педагогических и других категорий работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних, летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной в тарификации, предшествующей началу каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются при наличии приказа администрации с предварительным согласованием его с профсоюзным комитетом.

Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях и с учетом ограничений, предусмотренных действующим законодательством, с согласия профсоюзного комитета по письменному приказу руководителя с оплатой труда в двойном размере, либо компенсируется предоставлением другого дня отдыха по согласованию с работником. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на следующий календарный год не позднее 31 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.

Администрация имеет право предоставлять работникам образовательных учреждений оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- а) бракосочетание работника - 3 дня
- б) бракосочетание детей работника - 2 дня
- в) рождение ребенка (супругу) - 2 дня
- г) переезд на новое место жительства (независимо от населенного пункта) - 2 дня
- д) смерть близких родственников - 3 дня

Работникам образовательных учреждений, принятых по совместительству, предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

При распределении учебной нагрузки на следующий учебный год ее уменьшение допускается при сокращении количества классов и количества часов по учебному плану и программам.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условие предоставления которого определяются учредителем и Уставом данного образовательного учреждения.

Администрация школы предоставляет отпуск работнику вне графика отпусков при предоставлении последнего путевки на санитарно-курортное лечение, зарплата за отпуск выплачивается не позднее, чем за 1 день до начала отпуска.

6.

Охрана труда и медицинское обслуживание.

6.1. Администрация и профсоюзный комитет в соответствии с основами законодательства РФ об охране труда и необходимости создания нормальных условий для работы обязуются:

- сформировать в учреждении совместный комитет по охране труда;
- гарантирует защиту прав работников от необоснованных действий администрации учреждения в случае их отказа от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей;
- своевременное прохождение всех обязательных профилактических медицинских осмотров, обследований и прививок в соответствии с действующим законодательством об охране здоровья граждан.

Социальные льготы и гарантии.

Педагогические работники образовательного учреждения в порядке, установленном законодательством РФ, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет по достижении ими пенсионного возраста, на льготы для педагогических работников, проживающих в сельской местности.

Работники образовательных учреждений, проживающие и работающие в сельской местности, пенсионеры, ранее работавшие в сфере образования, пользуются льготами по коммунальным услугам и другими льготами, установленными действующим законодательством.

При прекращении деятельности учреждений вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников в каждом конкретном случае решается учредителем в соответствии с действующим законодательством.

Работникам, уволенным по сокращению численности или штата, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в организацию в случае появления вакантных рабочих мест.

Директору и профкому предоставляется право ходатайствовать о выделении квартир и субсидий на приобретение жилья для работников школы.

Для педагогического работника, у которого в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истекает срок действия квалификационной категории, и приступившего к работе после нахождения в отпуске по уходу за ребенком, сохранять на период до одного года уровень оплаты труда с учетом имевшейся у него квалифик

8. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов.

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов определяются в соответствии с действующим законодательством, уставом учреждения, коллективным договором.

Администрация обязуется:

- соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;
- предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, зарплаты, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания;
- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзов, ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из зарплаты на счет профсоюзной организации в соответствии с Коллективным договором.

Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от производственной деятельности, в том числе:

а) работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами профсоюзной организации которой они являются, руководители профсоюзных органов без предварительного согласия вышестоящего органа;

в) членам выборных профсоюзных органов предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы.

Обязательному согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения подлежит:

- режим работы всех категорий работников; распределение нагрузки в соответствии с учебной программой; расписание занятий;
- установление изменения размеров и снятие надбавок и доплат;
- должностные обязанности работников; приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты документов, затрагивающих социально - экономические и трудовые интересы работников.

9. Обязательства профсоюза.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образовательного учреждения;
- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников;
- осуществлять контроль соблюдения социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации школы, при ущемлении их интересов в области труда и социально-экономических отношений администрацией, защищают свои права самостоятельно или могут уполномочить профсоюз

10. Обязательства сторон в области экономики и управления образованием.

Стороны принимают согласованные меры и добиваются в пределах своей компетенции решения проблем:

а) своевременного выделения в полном объеме из районного, областного и федерального бюджетов средств на оплату труда своих работников с учетом повышения размера фонда оплаты труда;

б) компенсации затрат на оплату коммунальных услуг педагогическим работникам школы в соответствии с законодательством РФ;

в) выделение средств на обеспечение устойчивого функционирования учреждения.

Стороны обмениваются информацией о всех случаях нарушения трудового законодательства и настоящего договора для разрешения конфликтов во внесудебном порядке.

Стороны признают, что при решении вопросов в рамках заключенного договора следует избегать конфронтационных действий.

Стороны считают необходимым добиваться:

- обеспечения целевого использования ассигнований бюджетом всех уровней, выделяемых на образование, обращаясь при необходимости в органы казначейства, финансовые и судебные органы;
- повышения ответственности руководителей органов государственной власти и местного самоуправления за обеспечение стабильного финансирования школы, соблюдения трудового законодательства;
- обеспечения социальных гарантий и льгот работников школы.

Продолжать работу по внесению предложений органам государственной власти и органам местного самоуправления по выделению ассигнований из соответствующих бюджетов:

- для обеспечения работников школы жильем,
- качественным медицинским обслуживанием.

При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду земли, здания, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждения учитывать мнение трудового коллектива или, по его поручению, профсоюзного комитета, не допуская ухудшения условий труда и быта работников.

Коллективный договор заключается сроком на три года. По согласию сторон в Договор могут быть внесены изменения с оформлением соответствующего протокола согласительной комиссии.

Директор школы: _____ /Губарь Н.Е./

Председатель профкома: _____ /Балакина М.В./