

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа»
640008, г. Курган, ул. 2-ая Часовая,40

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 27.06.2021 г. по 26.06.2024 г.

от работодателя:

Директор школы

_____ Е.А. Шевердин

« 25 » июня 2021 г.

от работников:

Представитель ТК

_____ И.В. Кетова

« 25 » июня 2021 г.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель государственное казенное общеобразовательное учреждение «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа», представленный в лице директора Шевердина Евгения Анатольевича, действующего на основании Устава, именуемый далее - Работодатель, и работники организации, именуемые далее - Работники, в лице их представителя Кетовой Ирины Валерьевны.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с 27 июня 2021 года. По истечении установленного срока действие коллективного договора можно продлевать на период не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от стажа работы и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, изменения типа муниципального учреждения и реорганизации в форме преобразования.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации - в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ).

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.13. Коллективный договор в течение семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

1.14. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже двух раз в год.

1.12. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

РАЗДЕЛ 2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности, обязательности выполнения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

2.2. В коллективный договор обязательно включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ).

2.3. Коллективный договор фиксирует распространяемые на организации в обязательном порядке отдельные статьи отраслевого соглашения, а также устанавливает локальные нормы права, разработанные и принятые сторонами, которые конкретизируются в отдельных статьях коллективного договора.

Локальные нормы, записанные в договоре, не должны ухудшать положение работников организации по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением.

2.4. В коллективный договор включаются следующие вопросы (ст. 41 ТК РФ):

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- оплата и нормирование труда;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- контроль над выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон,
- обеспечение нормальных условий деятельности профкома;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами с учетом финансово-экономического положения работодателя по установлению льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами.

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора регулируются Трудовым Кодексом РФ, законом "Об образовании в Российской Федерации", Уставом учреждения, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор - это соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнить работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и обеспечивать условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника в случаях, предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными.

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

3.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

3.6. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, за

исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- простоя, в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении (организации) на все время простоя на срок до одного месяца;

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

- возвращения на работу работника, прервавшего 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.

3.7. 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.

3.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.9. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, определяемыми законом.

О введении изменений условий трудового договора, определенных сторонами, 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 учреждении (организации) работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.10. В целях совершенствования организации и повышения эффективности труда работников Учреждения работодателю возможно вносить в должностные инструкции работника расширение круга их обязанностей по сравнению с установленными соответствующей квалификационной характеристикой. В этих случаях без изменения должностного наименования работнику может быть поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками других должностей, близких по содержанию работ, равных по сложности, выполнение которых не требует другой специальности и квалификации (участие в организации и проведении научно – практических конференций, конкурсов, фестивалей, форумов, соревнований). Данная работа осуществляется работником в рамках установленной учебной нагрузки» (за основу взят Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н раздел I. «Общие положения» п.6).

3.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 71, 77, 81, 83 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 4. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель обязуется проводить дополнительное профессиональное образование педагогических работников не реже чем один раз в пять лет, а по желанию работника – один раз в три года.

4.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры; работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования; работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст.173 – 176 ТК РФ.

4.4. Предоставлять гарантии, компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, при получении второго соответствующего образования, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения по направлению органа образования или учреждением.

РАЗДЕЛ 5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

5.1. С целью сохранения численности работников и содействия их занятости, в случае возникновения необходимости сокращения штатов или численности работников работодатель обязуется:

- временно приостановить найм новых работников на вакантные места;
- в первую очередь производить сокращение по вакантным ставкам, с совместительства;
- сообщать об этом в письменной форме собранию трудового коллектива не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а при угрозе массового высвобождения за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать причины проведения сокращения, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству работников. Считать массовым - увольнение 8% и выше от числа работающих в образовательном учреждении в течение 90 дней.

5.2. Работодатель обязуется при увольнении работника по сокращению штатов или численности работников выплачивать выходное пособие в соответствии с законодательством.

5.3. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется с более высокой производительностью труда и квалификацией; при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ), а затем:

- работникам предпенсионного возраста (за три года до пенсии);
- женщинам - одиноким матерям, имеющим двух и более детей до 18 лет;
- отцам, воспитывающим детей до 18-летнего возраста без матери;
- когда оба члена семьи работают в одном ОУ;
- работникам из числа бывших воспитанников детских домов в возрасте до 30 лет;
- молодым специалистам в течение трех лет.

5.4. Предоставлять преимущественное право приема на работу работникам, уволенным по сокращению штатов или численности, в случае появления новых рабочих мест.

РАЗДЕЛ 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА, ОТПУСКА

6.1. Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения собрания трудового коллектива и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (ст.190 ТК РФ).

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих в организациях не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращённая рабочая неделя - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

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

6.3. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

Перерывы для кормления работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются не реже, чем каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый, которые в суммированном виде могут быть перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Эти перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ)

6.4. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем в исключительных случаях, предусмотренных законодательством. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

6.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 113 ТК РФ по письменному приказу работодателя.

6.6. Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы производится на условиях совмещения, либо внутреннего совместительства. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству, предполагающему работу в свободное от основной работы время, не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учётного периода) продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за учётный период), установленный для соответствующей категории работников. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой статьи 284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ или отстранён от работы в соответствии с частью второй или четвёртой статьи 73 ТК РФ.

6.7. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Выходные дни предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота.

6.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы(должности) и среднего заработка.

6.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в

соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения собрания трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2.ТК РФ)

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии финансовой возможности учреждения (ст. 126 ТК РФ).

6.10. В соответствии с законодательством работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

- за ненормированный рабочий день: зам.директору по общим вопросам - 12 календарных дней

- за выслугу лет библиотекарю:

от 2 до 5 лет - 6 календарных дней;

от 5 до 10 лет - 12 календарных дней;

свыше 10 лет - 18 календарных дней

Закон Курганской области от 26.12.1997 N 93 "О библиотечном деле в Курганской области".

6.11. Работодатель должен предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых положением «О длительных отпусках педагогов», утвержденного руководителем, Уставом учреждения.

6.12. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и самообразования

6.13. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с согласия работника и с дополнительной оплатой в размере по соглашению сторон.

6.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время) (Приказ Минобрнауки от 11.05.2016 №536).

6.15. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению (организации) по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

6.16. Дежурство педагогических работников и администрации по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6.17. Выполнение педагогической работы учителями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью исходя из учебной нагрузки по тарификации. Выполнение другой части педагогической работы этими работниками осуществляется в течение рабочего времени, которое по времени не регламентируется.

6.18. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включаются учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планом воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (часть 6 статья 47 Закона № 273).

РАЗДЕЛ 7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением по оплате труда работников ГКОУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа» (Приложение № 2).

Фонд оплаты труда в учреждении определяется на основе действующей системы оплаты труда и в объеме, необходимом для выполнения нормативных правовых актов Президента и Правительства Российской Федерации в части установления соотношения средней заработной платы в регионе и средней заработной платы педагогических работников учреждений.

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из:

– базовой части заработной платы всех работников учреждения, которая представляет собой сумму всех должностных окладов по штатному расписанию, тарифных ставок по тарификации, компенсационных выплат и выплат по повышающим коэффициентам, в том числе учитывающих специфику работы в учреждении;

– стимулирующей части, которая представляет собой часть фонда оплаты труда учреждения за минусом базовой части, и за счет которой осуществляются выплаты, направленные на стимулирование административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала (УВП) и прочего персонала.

7.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории РФ (ст. 133 ТК РФ).

7.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: окончательный расчёт за прошедший месяц – 10 числа каждого месяца, следующего за расчётным, за первую половину – 25 числа расчётного месяца путём перечисления на указанный работником лицевой счёт в банке (ст. 136 ТК РФ).

7.4. Расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 – среднемесячное число календарных дней (ст. 139 ТК РФ).

7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы,

оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

7.6. Оплата работникам сверхурочной работы производится: первые два часа в полуторном, за последующие - в двойном размере, по желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

7.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

7.8. Оплата времени простоя:

- по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы;

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ).

7.9. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, устанавливаются учреждениями в пределах имеющихся средств самостоятельно и закрепляются в Положении о компенсационных, стимулирующих и иных выплатах работникам Государственного казённого общеобразовательного учреждения «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа».

7.10. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (сверхурочная работа, в выходные и нерабочие праздничные дни, с вредными и опасными условиями труда) устанавливаются в размерах не менее, предусмотренных действующим законодательством.

7.11. В соответствии со ст. 414 ТК РФ работникам, участвующим в забастовках, сохраняется заработная плата: на уровне Всероссийских забастовок - в полном объеме; на уровне районных забастовок - в размере 2/3 средней заработной платы.

7.12. Экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) по смете расходов направляется на премирование работников, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам.

7.13. Работодатель производит отчисления налогов в соответствующие органы и фонды в размерах и в сроки в соответствии с действующим законодательством.

7.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

7.16. Стороны договорились обеспечить предоставление коммунальных льгот педагогическим работникам в соответствии с Законодательством.

7.17. Изменение размеров повышающих коэффициентов, должностных окладов производить:

- при получении образования или восстановления 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 присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение коэффициента, должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата производится из размера более высокого коэффициента, должностного оклада со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.18. Работодатель обязан:

- производить своевременно и в полном объеме отчисления в пенсионный фонд;

- представлять индивидуальные сведения о стаже работы, заработной платы каждому работнику;

- обеспечить обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 22 ТК РФ).

7.19. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих

эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.20. При прохождении курсов повышения квалификации за работником сохраняется средняя заработная плата.

7.21. При повышении по учреждению ставок заработной платы и должностных окладов производится индексация заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.22. Вознаграждение за курирование классов (групп) учитывается и выплачивается в случаях расчетов по среднему заработку (при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, за время нахождения на курсах повышения квалификации, за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске и т.д.).

РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

Стороны считают, что:

8.1. Образовательное учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с уставом учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем.

Установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам и оказание материальной помощи производится в пределах экономии фонда оплаты труда по смете учреждения, предусматривается в коллективном договоре и не может рассматриваться как целевое использование средств.

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

8.2. Выплачивать материальную помощь работникам образования в случаях:

- тяжелое материальное положение в семье - до 20 000 руб.;
- смерть близких родственников - до 30 000 руб.;
- тяжелая болезнь работника, либо члена его семьи, находящегося на его иждивении - до 20 000 руб.;
- утрата личного имущества работника в результате хищения, пожара (не по вине работника), стихийного бедствия - до 20 000 руб.;
- рождение ребенка - до 30 000 руб.;
- дорогостоящее лечение - до 20 000 руб.;
- иным обстоятельствам, предусмотренным трудовым договором.

Материальная помощь выплачивается близким родственникам в случае смерти работника.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.3. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.4.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

РАЗДЕЛ 9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда заключается соглашение по охране труда.

Работодатель обязуется:

9.1.1. Проводить обучение по охране труда членов комиссии по охране труда ГКОУ «В(С)ОШ» не реже 1 раза в три года.

9.1.2. Проводить инструктаж работников ГКОУ «В(С)ОШ» по охране труда к началу учебного года.

9.1.3. Обеспечить наличие журналов инструктажа и других обязательных материалов.

9.1.4. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

9.1.5. Обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и заработка.

9.1.6. Обеспечить прохождение диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

9.1.8. Следить за соблюдением работниками требований, правил по охране труда.

Работники обязуются:

9.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и по охране труда.

9.2.2. Проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

9.2.3. Проходить обязательные ежегодные медицинские осмотры за счет средств работодателя.

9.2.4. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

РАЗДЕЛ 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ

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

10.2. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.4. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников.

10.5.Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарботке и страховых взносах работников.

РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что

11.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, не реже двух раз в год отчитываются перед коллективом о выполнении условий коллективного договора.

11.2. Рассматривают в течение 1 месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3. 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.

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

РАЗДЕЛ 12. МЕХАНИЗМ ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

12.1. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение 3-х лет с 27.06.2021г. – 26.06.2024 года.

12.2.Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в установленном законодательством порядке.

12.3.Стороны обязуются признавать и уважать права друг друга.

12.4. Контроль за реализацией положений коллективного договора осуществляет двусторонняя комиссия один раз в полгода. Подведение итогов выполнения коллективного договора проводить на собрании трудового коллектива ОУ совместно с работодателем.

от работодателя:

Директор школы

_____ Е.А. Шевердин

« 25 » июня 2021 г.

от работников:

Представитель ТК

_____ И.В. Кетова

« 25 » июня 2021 г.