

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ПУКСИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»

на 2022 - 2025 гг.

Принят на общем собрании работающих 8.04.2022г.

От работодателя: 
/Н.В. Окунева/
« 8 » 04 2022г.



От работников: 
/Т.А. Пугина/
« 08 » 04 2022г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»
ДАТА 25.04.2022 ПОДПИСЬ
№ 135 

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Пуксинская школа» и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников и установления дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники организации в лице их представителя Пугиной Татьяны Алексеевны - председателя первичной профсоюзной организации.

Работодатель организации в лице директора Окуновой Надежды Вячеславовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договор распространяется на всех работников организации, на работодателя и его представителей.

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 года вступает в силу со дня подписания сторонами и действует до заключения нового коллективного договора.

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

1.7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (статья 44 ТК РФ).

1.10. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

2. ПРИЕМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДЫ, ПЕРЕМЕЩЕНИЯ, СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА, УВОЛЬНЕНИЕ.

Стороны пришли к соглашению, что:

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. (ст. 67, 68 ТК РФ).

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 58 и ст. 59 ТК РФ. В нем

указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения. Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. (ст. 58 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом. (ст. 67 ТК РФ)

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК. Кроме этого к существенным условиям относятся: объем учебной нагрузки и другой работы, нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненные к ним местностях, предусмотренные ФЗ №4520-1 от 19.02.1993, ст. 313-327 ТК РФ.

2.5. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных действующим Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ)

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных действующим Трудовым Кодексом (ст. 72 ТК РФ)

2.7. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и порядке предусмотренном ст. 72.2 ТК РФ.

Если замещение отсутствующего учителя производится другим педагогом без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель обязан известить данного работника и установить ему оплату в соответствии с его квалификацией.

2.8. Условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.9. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (изменение классов – комплектов, групп или количества учащихся, изменение количества часов по учебному плану, проведения эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т. д.) (ст. 74 ТК РФ)..

2.10. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ)

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ;

2.12. Работодатель в письменной форме уведомляет профсоюзный выборный орган не позднее, чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее чем за три месяца (ст.82 ТК РФ);

2.13. В дополнение к категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации по ст. 179 ТК РФ, такое право закрепляется за работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий, за работниками, награжденными правительственными наградами, за работниками, которым осталось до выхода на пенсию по возрасту не более 2-х лет;

2.14. Работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения либо с сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия;

2.15. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников- членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или до получения досрочной пенсии, оказывает посильную материальную помощь.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА.

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

3.1.1. Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и принятыми на общем собрании работников (приложение № 1).

3.1.2. Учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, планом работы учреждения, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

3.2. Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ);

3.3. Нормальная продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин (ст.ст.91, 320 ТК РФ);

3.4. Продолжительность рабочего дня педагогических работников устанавливается Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре».

3.5. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 20 часов в неделю, по возможности, предоставляется, в том числе и в каникулярное время, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте.

В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять участие в них;

3.6. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя.), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющий уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ);

3.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы (ст. 95 ТК РФ).

3.8. Работа в ночное время выполняется по следующим должностям и видам работ:

- сторож (охрана территории и зданий школы)

3.9. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

Работа в сверхурочное время компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.10. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником (ст. 99 ТК РФ).

3.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. ст. 113 ТК РФ.

3.12. Общим выходным днем является воскресенье, установить второй выходной день – суббота (ст. 111 ТК РФ).

3.13. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни :

- в соответствии со ст. 186 ТК РФ при сдаче крови и её компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим 1 день отдыха, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года:

- в соответствии со ст. 262 ТК РФ, в части предоставления дополнительных оплачиваемых выходных 4 дней в месяц одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

- беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях количество оплачиваемых дополнительных выходных дней определяется по соглашению сторон на основании заключения женской консультации

3.14. По письменному заявлению работника работодатель обязан предоставить один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы женщинам, работающие в сельской местности (ст.263.1 ТК РФ)

4. ОТПУСКА.

Работодатель обязуется:

4.1. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114 ТК РФ ;

4.2. Предоставлять работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно ст. 115 ТК РФ;

4.3. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «Об ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» предоставлять ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней следующим категориям работников : учителям, социальному педагогу, ПДО, педагогу – организатору, преподавателю – организатору, педагогу – психологу, учителю – логопеду, ОБЖ.

4.4. В соответствии со ст. 122 ТК РФ предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.5. Производить исчисления продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков согласно ст. 120 ТК РФ.

4.6. согласно ст. 121 ТК РФ включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, в следующие периоды :

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающих 14 календарных дней в течение года.

4.7. В соответствии со статьей 116 ТК РФ предоставлять работникам дополнительный отпуск, оплачиваемый за работу в районах приравненных к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней.

4.8. Отдельным категориям работников в соответствии со статьями 117 ТК РФ установить следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда- 7 дней.

4.9. Утверждать очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года согласно статьи 123 ТК РФ.

4.10. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника; о времени начала отпуска извещать работника не позднее чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ) под роспись с указанием даты извещения;

4.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:
временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (ст 124. ТК РФ)

4.12. Разделение отпуска на части производится только по соглашению с работником (ст.125 ТК РФ), как и отзыв из отпуска; предоставлять неиспользованную в связи с отзывом часть отпуска по возможности в удобное для работника время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год;

4.13. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работе с вредными условиями труда, согласно ст. 125 ТК РФ;

4.14 В соответствии со ст. 126 ТК РФ производить замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней по возможности, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника;

4.15. Реализацию права работника на увольнение производить в соответствии со ст. 127 ТК РФ;

4.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года согласно ст. 335 ТК РФ; порядок и условия данного отпуска определяются Уставом образовательного учреждения;

4.17. В соответствии со ст. 322 ТК РФ предоставлять по просьбе работника (опекуна, попечителя) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или профессионального высшего образования, расположенного в другой местности;

4.18. Согласно ст.128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

4.19. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работнику в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время согласно статьи 267 ТК РФ;

4.20. Предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4.21. Предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

Профсоюзная организация обязуется:

4.22. Защищать права и интересы членов профсоюза, работников, уплачивающих денежные взносы, по вопросам рабочего времени и предоставления отпусков;

4.23. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников;

4.24. Своевременно, в установленные данным коллективным договором сроки, согласовывать (выражать мнение) график отпусков;

4.25. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязан :

5.1. Производить формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда, на основе сметы, предусматривающей строго целевое использование средств государственного (муниципального) бюджета, бюджета негосударственных образовательных учреждений;

5.2. Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию (с учетом мнения) выборного профсоюзного органа;

5.3. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября; с этой целью создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя выборного профсоюзного органа и ознакомить работников с тарификацией под роспись.

5.4. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления;

5.5. Устанавливать размеры тарифных ставок и окладов работников в соответствии с новой формой оплаты труда работников бюджетной сферы;

5.6. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию (с учетом мнения) выборного профсоюзного органа;

5.7. В пределах имеющегося фонда оплаты труда устанавливать при приеме на работу выпускников высших и средних специальных учебных заведений в первые 3 года после их окончания ставки по оплате труда на 2 разряда выше, предусмотренных новой формой оплаты труда;

5.8. По личному заявлению работника выплачивать один раз в год материальную помощь в размере должностного оклада в соответствии со статьей 38 закона Архангельской области от 02.07.2013 №712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области»;

5.9. Выплачивать при увольнении работника в связи с выходом на пенсию по возрасту единовременное выходное пособие в размере трех должностных окладов в соответствии со статьей 38 закона Архангельской области от 02.07.2013 №712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области»;

5.10. При наличии экономии фонда оплаты труда выплачивать материальную помощь и единовременное выходное пособие с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

5.11. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные по согласованию (с учетом мнения) выборного профсоюзного органа, о составных произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьей 136 ТК РФ ;

- 5.12. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в соответствии со статьей 136 ТК РФ. Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца;
- 5.13. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня (ст.136 ТК РФ);
- 5.14. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ);
- 5.15. Устанавливать различные стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии, материальную помощь и т.д.) в соответствии с Положениями, разработанными по согласованию (с учетом мнения) выборного профсоюзного органа; доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать;
- 5.16. Оплачивать работу в ночное время в повышенном размере – за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату в размере 35% тарифной ставки (оклада) (ст.154 ТК РФ);
- 5.17. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ по желанию работника, выраженного в письменной форме, компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, включая дежурство по школе;
- 5.18. Производить оплату труда в выходные и праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 5.19. Оплачивать время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в полном размере (статья 157 ТК РФ);
- 5.20. Оплачивать время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника (низкий температурный режим, карантин и т.д.), если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (статья 157 ТК РФ);
- 5.21. Время простоя по вине работника не оплачивается (статья 157. ТК РФ);
- 5.22. Направлять экономию средств фонда оплаты труда на премирование работников (выплату надбавок, оказание материальной помощи и т.д.);
- 5.23. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора (ст.151 ТК РФ);
- 5.24. В соответствии со статьей 150 ТК РФ при выполнении работником работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации;
- 5.25. Расстановку кадров и распределение учебной нагрузки производить до выхода педагогических работников в очередной трудовой отпуск по согласованию (с учетом мнения) выборного профсоюзного органа;
- 5.26. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 года № 1601), норм труда не позднее чем за два месяца под роспись в соответствии со статьей 162 ТК РФ;
- 5.27. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовках из-за невыполнения коллективного договора, заработную плату в полном размере

5.28. Централизованная бухгалтерия совместно с работодателем ежеквартально информирует работников на общем собрании и выборный профсоюзный орган о расходовании средств фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств в соответствии со статьей 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96г. №10-ФЗ»;

5.29. Работодатель и уполномоченные им представители работодателя, допустившие задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (статья 142, 236 ТК РФ);

5.30. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).

Профсоюзная организация обязуется:

5.31. Содействовать в реализации обязательств по оплате и нормированию труда; оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда;

5.32. Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников учреждения и на его основе вносить предложения в органы местного самоуправления, органы государственной власти по повышению оплаты труда, социальных гарантий для работников; осуществлять контроль за целевым использованием средств Фонда оплаты труда;

5.33. Делегировать своих представителей в состав тарификационной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам; активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников;

5.34. Защищать права и интересы работников в части оплаты и нормирования труда через АТС, в судебных и иных государственных органах;

5.35. Принимать необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случае задержек выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим договором;

5.36. Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы;

5.37. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА. ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

Стороны пришли к соглашению, что:

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ);

6.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель (ст.196 ТК РФ);

6.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ);

6.4. Работодатель обязан :

6.4.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального

образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных статьями 173, 174, 177 ТК РФ.

Подобные же льготы и гарантии работодатель предоставляет работникам общеобразовательных учреждений, проходящих переподготовку или получающим дополнительное педагогическое образование по другим специальностям.

6.4.2. Заключать дополнительные договоры с работниками, совмещающими работу с обучением при получении образования того же уровня или обучающимися в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, в которых оговаривать перечень предоставляемых им гарантий и компенсаций (ст. 197, 173, 174, ТК РФ);

6.4.3. Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации.

В случае, если работник направляется с этой целью в другую местность, работодатель обязан оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

6.4.4. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

6.4.5. По соглашению сторон, дополнительный учебный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску (ст. 177 ТК РФ).

7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ САНИТАРИИ

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;

7.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда;

7.3. Направлять на работу по охране труда не менее 0,2% от фонда оплаты труда.

7.4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу;

7.5. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения;

7.6. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (рабочим по комплексному обслуживанию зданий, лаборанту, повару, кондитеру, кухонной рабочей) согласно ст. 221 ТК РФ;

7.7. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты работникам осуществлять за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ);

7.8. Производить обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. №125, (ст. 114 ТК РФ).

7.9. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 216.1 ТК РФ).

7.10. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно ТК РФ ст. 214.

7.11. Предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные коллективным и трудовым договорами;

7.12. Разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 214 ТК РФ).

Стороны пришли к соглашению, что:

7.13. Все работники учреждения, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 215 ТК РФ).

7.14. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ);

7.15. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

7.16. В соответствии со статьей 224 ТК РФ в учреждении создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и профсоюзного комитета, на общем собрании работающих ежегодно утверждать план её работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период ;

7.17. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

- возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;

- не обеспечения его средствами индивидуальной защиты. Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст. 216.1 ТК РФ);

7.18. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с профсоюзным выборным органом.

8. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ, СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ

Обязательства работодателя:

8.1. Обеспечивает бесплатный медицинский осмотр работников для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, а также периодическую диспансеризацию всех работающих в учреждении; периодические медицинские осмотры (ст. 220 ТК РФ);

8.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

8.3. Ходатайствует перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам;

8.4. В соответствии со ст. 325 ТК РФ оплачивает работникам и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям) проезд во время отпуска на территории РФ один раз в 2 года.

Профсоюзная организация:

8.5. Организует оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;

8.6. Проводит организаторскую работу по оздоровлению детей работников школы .

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

9.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности;

9.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);

9.3. В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель принимает решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. В соответствии со ст. 82 ТК РФ. увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по сокращению численности или штата производится с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ);

9.4. На основании решения собрания работников, не являющихся членами профсоюза (общего собрания работающих, где профсоюзная организация объединяет менее половины работников), профсоюзный комитет является представительным органом всех работников. Все полномочия, предоставленные Трудовым Кодексом представительному органу работников, передаются профсоюзному комитету (ст. 30, ТК РФ);

9.5. Профсоюзному комитету предоставляется безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, оздоровительной, культурно-массовой работы, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ);

9.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляются на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзного органа в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допустима. За задержку перечисления членских профсоюзных взносов наступает ответственность в соответствии (ст. 377 ТК РФ). По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляются средства на счет профсоюзной

организации в размере 1% заработной платы (ст. 377 ТК РФ);

9.7. Председателю профсоюзной организации за счет средств школы производится ежемесячная оплата в размере 10 % от тарифной ставки (ст. 377 ТК РФ);

9.8. Председателю, членам профсоюзного комитета сохраняется средний заработок за время участия в качестве делегатов конференций, заседаниях выборных органов, семинарах, совещаниях. Основанием для сохранения заработной платы является извещение вышестоящего выборного органа. Работодатель не вправе препятствовать участию в мероприятиях, проводимых профсоюзом (ст. 377 ТК РФ);

9.9. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) профсоюзной организации производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст. 374, 376 ТК РФ);

9.10. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ);

9.11. Профсоюзному комитету предоставляется информация, касающаяся всех сторон деятельности школы;

9.12. Представитель профсоюзной организации входит в состав:

- аттестационной комиссии;
- тарификационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;

9.13. С учетом мнения профсоюзного комитета рассматриваются следующие вопросы:

- увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам согласно (части 4 ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (части 5 статьи 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- ввод режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев (ст. 74 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- при угрозе массовых увольнений принимаются необходимые меры (ст. 180 ТК РФ).

При предоставлении профсоюзному комитету прав представительного органа:

- введение, замена, пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ст. 74 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- конкретные размеры повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- конкретные размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ) в редакции ФЗ от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ.
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст. 194 ТК РФ);
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

- 10.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
 - 10.2. Стороны коллективного договора (работодатель и профсоюзная организация) доводят текст настоящего коллективного договора до сведения работников учреждения на общем собрании работающих в течение одного месяца со дня его подписания.
 - 10.3. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.
 - 10.4. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и выборный профсоюзный орган). Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работающих 1 раз в год.
 - 10.5. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.
 - 10.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.
- В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст. 55 Трудового Кодекса Российской Федерации.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора. Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

Работодатель

Представитель работников
(председатель профсоюзной
организации)

Огул /Н.В Окунева/

ПОДПИСЬ

Пугина /Т.А. Пугина/
ПОДПИСЬ

ПОДПИСЬ

подпись _____
 м.п. _____ Дата 8.08.2019
 С коллективным дог _____

Дата 8.04.2022

Дата 08.04.2022

С коллективным договором ознакомлены:

Анф.	Окунова Н. В.
Тул-	Тулкина Т. А.
Чер-	Чернакова Н. В.
Мул	Минина Н. П.
Удобас	Лобачева О. А.
Бонфа	Бухнина Е. А.
Рисс	Осипук Н. В.
Мирон	Мироненко А. Т.
Ж	Жинин М. В.
Офан.	Офан Н. В.
Рисс	Риссено Д. В.
А. Стаф	Навменко Е. В.
Ж	Андреев Т. В.
Рисс	Риссенова Ю. А.
Дур	Дуркина Л. В.
Рисс-	Кузнецова Н. А.
Рисс	Ермошкин Н. М.
Рисс-	Риссенова Н. С.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к Коллективному договору МБОУ «Пуксинская школа»
на 2022 – 2025 г.г.

(принятого на общем собрании работающих 08.04.2022г. и прошедшему регистрацию в ГКУ АО «Архангельский областной центр занятости населения» 25.04.2022г. № 135)

п. Пукса

« 7 » февраля 2025г.

Администрация МБОУ «Пуксинская школа» и коллектив работников МБОУ «Пуксинская школа», заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

- Пункт 5.12 Коллективного договора МБОУ «Пуксинская школа» в соответствии с требованиями ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации изложить в новой редакции: «Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: 30 число текущего месяца и 15 число следующего месяца».

Все остальные положения Коллективного договора считать неизменными и стороны подтверждают принятие по нему обязательства в полном объеме.

Настоящее дополнительное Соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора МБОУ «Пуксинская школа», вступает в силу с момента его подписания.

Директор
МБОУ «Пуксинская школа»

Н.В. Окунева

2025

Председатель профкома
МБОУ «Пуксинская школа»

И.В. Осипчук

« 7 » февраля 2025



ЗАРЕГИСТРИРОВАН:
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ» ПОДПИСЬ
ДАТА: 28.02.2025г. № 211

Суп

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к Коллективному договору МБОУ «Пуксинская школа»
на 2022 – 2025 г.г.

(принятого на общем собрании работающих 08.04.2022г. и прошедшему
регистрацию в ГКУ АО «Архангельский областной центр занятости
населения» 25.04.2022г. № 135)

п. Пукса

«12» марта 2025г.

Администрация МБОУ «Пуксинская школа» и коллектив работников МБОУ «Пуксинская школа», заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

- Продлить срок действия Коллективного договора с 08.04.2025г. по 07.04.2028г.

Настоящее дополнительное Соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора МБОУ «Пуксинская школа», вступает в силу с момента его подписания.

Директор
МБОУ «Пуксинская школа»


«12» 03 2025



Председатель профкома
МБОУ «Пуксинская школа»


«12» 03 2025

ЗАРЕГИСТРИРОВАН:
ГКУ АО «Архангельский
областной центр занятости
населения» ПОДПИСЬ
Дата: 19.03.2025г. № 291

