

От работодателя:
Директор МБОУ СОШ №4
Е.Н. Шепелева/



От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №4
Н.В. Фролова/
07.03.2024 г.



Принят на общем собрании трудового коллектива
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №4»
Протокол № 2 от 13.03.2024 г.

Коллективный договор
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 4»
г. Оленегорска



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду _____

(наименование органа)

Регистрационный N 56/2024 от « 01 » 04 2024 г.



г. Оленегорск
Мурманская область
2024 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» (далее МБОУ СОШ № 4) и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ СОШ № 4 города Оленегорска.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ СОШ № 4 и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МБОУ СОШ № 4,
- члены профсоюза МБОУ СОШ №4 в лице их представителя – председателя профсоюзной организации (далее Профком).
- работодатель, в лице его представителя – директора МБОУ СОШ № 4.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ СОШ № 4.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочившие профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений, перечисляют денежные средства в размере 1% от заработной платы на счёт профкома (по личному заявлению) (ст. 30 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 12 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБОУ СОШ № 4, расторжения трудового договора с директором МБОУ СОШ № 4.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразований) МБОУ СОШ № 4 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности МБОУ СОШ № 4 коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации МБОУ СОШ № 4 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБОУ СОШ № 4.

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

1.15. Настоящий договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. По соглашению сторон действие договора может быть продлено на срок до трех лет.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает с профкомом:

- график отпусков;
- распределение учебной нагрузки;
- положение об оплате труда.
- увольнение по инициативе администрации руководителей и заместителей руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ;

- увольнение по инициативе администрации руководителей и заместителей руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов в соответствии с п.2,п.3,п.5 ст.81 ТК РФ в течение двух лет после окончания их полномочий (ст. 376 ТК РФ);

- иные локальные акты, содержащих нормы трудового права.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления МБОУ СОШ № 4:

- согласование с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБОУ СОШ № 4 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме в соответствии со статьями (ст. 57 ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества классов или количества обучающихся, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МБОУ СОШ № 4 работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.7. Расторжение трудового договора по п.11 ст.77 Трудового кодекса РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст.84 Трудового кодекса РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБОУ СОШ № 4, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, действующими в МБОУ СОШ № 4.

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБОУ СОШ № 4.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ СОШ № 4.

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования (имеющих государственную аккредитацию), при получении ими образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.),

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников образовательных учреждений Мурманской области.

3.3.7. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник либо иной представитель, уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения.

3.3.8. Аттестуемый работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно извещает комиссию не менее чем за две недели до заседания комиссии.

3.3.9. Педагогический работник имеет право обратиться с заявлением о переносе сроков проведения аттестации при наличии уважительных причин не позднее чем за месяц до начала аттестации. Для изменения графика прохождения аттестации педагогический работник должен написать заявление в аттестационную комиссию с указанием причин.

3.3.10. Педагогический работник может отозвать заявление о прохождении аттестации без объяснения причин.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме и сокращении численности или штата работников не позже чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование (ст.82 ТК РФ).

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией МБОУ СОШ №4 (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 373 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из МБОУ СОШ №4 инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников МБОУ СОШ №4.

4.6. Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

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

4.6.3. При появлении новых рабочих мест в МБОУ СОШ №4, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работникам, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных МБОУ СОШ №4 в связи с сокращением численности или штата.

4.6.4. За лицами, уволенными в связи с сокращением численности или штата работников МБОУ СОШ № 4, сохраняются средняя заработная плата на период, предусмотренный соответствующими законодательными актами (ст. 318 ТК РФ).

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется ст. 91 – 96, 284, 320 ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 4 (ст.91 ТК РФ), графиком работы МБОУ СОШ № 4, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБОУ СОШ № 4.

5.2. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36 часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Для педагогического персонала МБОУ СОШ № 4 также устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается согласно приказа Минобразования РФ от 23.03.06г. № 69, с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МБОУ СОШ № 4.

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в случаях, предусмотренных ст. 93 ТК РФ:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБОУ СОШ № 4 к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.5. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Оплата сверхурочных работ производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

5.6. Привлечение работников МБОУ СОШ № 4 к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБОУ СОШ № 4, трудовым договором, Правилами внутреннего распорядка МБОУ СОШ № 4, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст. 51 ТК РФ, Положением об оплате труда.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользуемый отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии финансирования для следующих категорий работников:

- руководителям образовательных учреждений;
- педагогическим работникам, занятым в летней оздоровительной работе;
- педагогическим работникам, занятым в государственной итоговой аттестации;
- техническим работникам, занятым в период летних ремонтных работ;
- по семейным обстоятельствам, в исключительных случаях при наличии соответствующих документов;
- остальным категориям работников в пределах выделенного финансирования на оплату труда.

5.8. В летнее время технический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы МБОУ СОШ № 4, допускается с письменного согласия работника, перенесение отпуска на следующий год, при этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того года, за который он предоставлялся. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет, и работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

5.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.11. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

5.12. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, исчисляется за последние 12 календарных месяцев, и при этом учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемых в МБОУ СОШ № 4, независимо от источника этих выплат, путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3. (ст. 139 ТК РФ).

5.13. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

5.14. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и для продолжения образования.

5.15. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывный преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом МБОУ СОШ № 4.

5.16. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск. В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются:

- заместитель директора по АХЧ;
- заместитель директора по безопасности;
- заместитель директора по информатизации;
- начальник хозяйственного отдела;
- зав. хозяйством;
- делопроизводитель;
- зав. канцелярией;
- библиотекарь.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска не может быть менее 3-х и не более 12-ти календарных дней.

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график административных дежурств, графики сменности, работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.18. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников МБОУ СОШ № 4 осуществляется на основе «Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ №4» и состоит из должностного оклада, ставки заработной платы, образуемых путем умножения минимального оклада (ставки) по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Минимальный должностной оклад по уровню профессиональной квалификационной группы устанавливается руководителем учреждения на основании минимальных размеров окладов (ставок заработной платы) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются восьмое и двадцать третье число каждого месяца.

Установить размер условно-постоянной части заработной платы: не менее 50% от утвержденной на 01 сентября текущего учебного года тарификации сотрудников за 1-ую половину месяца.

6.5. Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ №4 педагогическим и другим работникам могут быть установлены повышающие коэффициенты к минимальным окладам по уровням ПКГ:

- **повышающий** коэффициент по занимаемой должности (для служащих);
- **персональный** повышающий коэффициент.

6.6 Работникам МБОУ СОШ № 4 устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальным окладам (должностным окладам, ставкам) по занимаемой должности(выполняемой работе):

а) повышающий коэффициент к окладу (учитывающий квалификацию) за квалификационную категорию:

- за наличие высшей квалификационной категории - 1,15;
- за наличие первой квалификационной категории - 1,10;
- за наличие соответствия занимаемой должности - 1,05;

б) повышающий коэффициент специалистам логопедических пунктов - 1,20;

в) повышающий коэффициент педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями и обучение детей, находящихся на длительном стационарном лечении в детских больницах - 1,20;

г) повышающий коэффициент педагогическим работникам за преподавание профильных предметов и элективных курсов и в классах с углубленным изучением предмета - 1,20;

д) высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах - 1,1 - 1,2.

6.7. К минимальным окладам (должностным окладам, ставкам) педагогических работников образовательных организаций устанавливается выплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в абсолютном размере 50 рублей.

6.8. Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам, ставкам) по занимаемой должности (выполняемой работе) и выплат в абсолютном размере (п.4.3.) образуют новые должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы). Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего

времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

Применение повышающего коэффициента не учитывается при определении размеров стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу, ставке, за исключением компенсационных выплат за работу в районе Крайнего Севера, а также компенсационных выплат педагогическим работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего педагогического работника без освобождения от основной работы.

6.9. Персональный повышающий коэффициент к окладам устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и носит стимулирующий характер. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в районе Крайнего Севера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке) и его размерах принимается директором МБОУ СОШ №4 персонально в отношении конкретного работника.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

6.10. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

6.11. Руководитель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь в следующих случаях:

- при рождении ребенка;
- в связи со смертью близких родственников или работника (выплачивается близким родственникам работника);
- в связи с продолжительной (более двух месяцев) болезнью работника или члена его семьи;
- в случае возникновения непредвиденных или чрезвычайных ситуаций (несчастных случаев (пожара, аварии и пр.) или преступления, которые привели в негодность жилое помещение и (или) имущество, или вследствие которых причинен вред здоровью работника);
- педагогическим работникам при окончательном расчете в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) в размере трех должностных окладов без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера. При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства материальная помощь не выплачивается;
- педагогу - молодому специалисту в размере шести должностных окладов на хозяйственное обзаведение при трудоустройстве в образовательную организацию без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера;
- педагогическим работникам (в том числе руководителям муниципальной образовательной организации) в размере одного должностного оклада к отпуску без начисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Все вышеуказанные случаи должны быть подтверждены документально. Размер материальной помощи в каждом конкретном случае определяется Руководителем на основании наличия экономии финансовых средств на оплату труда. Основанием для выплаты материальной помощи является личное заявление работника.

6.12. За выполнение функции классного руководителя педагогическим работникам МБОУ СОШ №4 производится ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство. Выплата регламентирована федеральными и региональными нормативными документами.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство производится с учётом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет директор МБОУ СОШ № 4.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ. ЛЬГОТЫ. КОМПЕНСАЦИИ.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

В связи с юбилейными датами выплачивает материальную помощь из фонда экономии заработной платы в размере, определенном Положением об оплате труда.

При увольнении после 55 лет материальную помощь в сумме 2(двух) тысяч рублей (кроме педагогических работников) обслуживающему персоналу при условии, если работник отработал в МБОУ СОШ № 4 не менее 10 лет.

Педагогическим работникам при увольнении, в связи с выходом на пенсию по старости, выплачивает единовременное пособие на основании решения Совета депутатов г. Оленегорска от 25.04.2014 №01-24 рс

Нарушители трудовой дисциплины данными льготами не пользуются.

7.2. Работникам один раз в два года производит оплату по фактической стоимости проезда воздушным, железнодорожным или автомобильным транспортом к месту пребывания в отпуске и обратно, а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Оплату проезда на личном автотранспорте производит по чекам за фактически использованное топливо, или, как проезд в плацкартном вагоне пассажирского поезда в соответствии с решением Совета депутатов г. Оленегорска от 01.06.2015 №01-33 рс

7.3. Для лиц, работающих в МБОУ СОШ № 4, расположенном в районе Крайнего Севера, предусматривается оплата за счет средств учреждения стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания работников.

7.4. Организует в МБОУ СОШ № 4 общественное питание (столовые, буфеты, комнаты для приема пищи).

7.5. ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

7.6. При наличии экономии финансовых средств, в случае отсутствия больничного листа в течение календарного года, поощрять работников денежной премией в размере 3000 рублей или 3 дополнительными днями к отпуску.

7.7. Работникам МБОУ СОШ №4 предоставляется внеочередное место для приема на обучение (в 1 класс) в МБОУ СОШ №4.

7.8. На период мобилизации трудовой договор с мобилизованным приостанавливают с сохранением места работы.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников МБОУ СОШ № 4 на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

8.3. Провести в МБОУ СОШ № 4 специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБОУ СОШ № 4 обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников МБОУ СОШ № 4 по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МБОУ СОШ № 4.

8.6. Обеспечивать работников спецодеждой, обувью и др. средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (соответственно перечню).

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

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

8.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

8.10. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом один раз в пять лет (ст. 212 ТК РФ).

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

8.12. Создать в МБОУ СОШ № 4 комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.

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

8.14. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников после больничного по рекомендации врачей, на основании личного заявления работника с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники при прохождении обязательных периодических медицинских осмотров, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.15. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течении пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием условий охраны труда в МБОУ СОШ № 4. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.17. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и работников МБОУ СОШ № 4, уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем;
- проводить работу по оздоровлению детей работников МБОУ СОШ № 4;
- предоставлять информацию об имеющихся путевках для лечения и отдыха.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 статьи 81 ТК РФ по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения профкома, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

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

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

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере не менее 6% в год. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10% от должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

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

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подпунктом «б» п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития МБОУ СОШ № 4.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий МБОУ СОШ № 4 по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и не рабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

10.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. Предоставлять возможность получения бесплатных юридических консультаций специалистами вышестоящих профсоюзных органов.

10.4. Участвовать в работе комиссий по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников МБОУ СОШ № 4.

10.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному страхованию.

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному городу.

10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.8. Осуществлять контроль за правильным и своевременным предоставлением работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Участвовать в работе комиссий МБОУ СОШ № 4 по распределению надбавок стимулирующего характера, тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

10.12. Награждать ценными подарками, премиями за активное участие в жизни ППО.

10.13. Предоставлять возможность получения новогодних подарков.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.15. Рассматривать жалобы и предложения, поступающие от членов Профсоюза, принимать меры по ним в месячный срок.

10.16. Гарантировать защиту при расследовании несчастного случая.

10.17. Профсоюзная организация не несет ответственности за нарушение положений данного коллективного договора в отношении работников, не уполномочивших профком представлять их интересы и не отчисляющих взносы "солидарности".

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 14 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

11.3. Осуществлять контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

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

12. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников МБОУ СОШ №4, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2019 г. №9 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федеральным законом от 29 декабря 2010 г. 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию», письмом Министерства просвещения Российской Федерации, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 20 августа 2019 г. №ИЛ-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников».
