

От работников:
Представитель
трудоого коллектива:
Серебрякова Т.И.



От работодателя:
Директор МКОУ Куртамьшского район
«Верхнёвская ООШ»
М.А.Бурнашова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения**

Куртамьшского района

«Верхнёвская основная

общеобразовательная школа»

на 2019-2022 годы

**с. Верхнее
2019 г.**

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице директора школы Бурнашовой Марии Александровны, именуемый далее «Работодатель» и работники в лице председателя СТК Серебряковой Татьяны Ивановны, на согласованных сторонами условиях.

1.2. Предмет коллективного договора.

- а) Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения по охране труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации и льготы, предоставляемые работодателем.
- б) В коллективном договоре конкретизируются основные положения трудового законодательства, которые Трудовым кодексом РФ описаны для разрешения через коллективный договор.

1.3. Сфера действия коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Общие обязательства.

- а) Работодатель признает право представителя СТК на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников Учреждения, осуществление контроля за его выполнением.
- б) Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством РФ, ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Курганской области «О социальном партнёрстве в Курганской области».
- в) **Работодатель обязуется:**
 - добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
 - обеспечивать сохранность имущества Учреждения;
 - Учитывать мнение СТК по проектам текущих и перспективных планов и программ развития коллектива Учреждения;
 - повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов Учреждения, направляя на эти цели необходимый процент прибыли;
 - предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
 - соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора;
 - рассматривать представление председателя СТК о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанными органами и представителями.
- д) **Работники обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору,
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный в соответствии с действующим законодательством режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности работы по организации, росту производительности труда;
- беречь имущество Учреждения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока ликвидации.

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

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

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

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает с представителем СТК:

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение о размере компенсационных и стимулирующих выплат МКОУ Куртамышского района «Верхнёвская основная общеобразовательная школа»
3. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
4. перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
5. перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

1.14. Согласовываются с представителем СТК следующие вопросы:

- графики сменности, расписание;
- привлечение к сверхурочной работе;
- график ежегодных отпусков;
- привлечение к дисциплинарной ответственности членов трудового коллектива;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- тарификация педагогических работников;

- утверждение должностных инструкций по охране труда и технике безопасности;

1.15. Работодатель обеспечивает участие членов СТК в работе коллегиальных органов управления учреждением в составе школы, а также в составе аттестационной комиссии.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- a. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- b. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- c. обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- d. участие в разработке и принятии коллективного договора;

II. Трудовой договор. Обеспечение занятости работников

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются **трудовым договором**, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

2.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3 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 приёме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор заключается 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 неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации (ст.57 ТК РФ).

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

2.6. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

2.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий год, за

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

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется (ст.113 ТК РФ).

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.13. Общеобразовательное учреждение в соответствии с законом РФ «Об образовании», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса РФ «самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, используя по своему усмотрению в соответствии с Уставом Учреждения финансовые средства, закреплённые за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

III. Дополнительное профессиональное образование.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость дополнительного профессионального образования для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с СМК определяет формы дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом развития перспектив учреждения.

3.3 . Размер оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории продлить на один год следующим группам работников:

- Педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось один год и менее;
- Работникам, ушедшим в отпуск по беременности и родам в отпуск по уходу за ребенком, после выхода на работу.
- Работникам, потерявшим работу в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности.
- Работникам, вышедшим на работу после длительной временной нетрудоспособности (в индивидуальном порядке).

3.4. Педагогические работники обязаны:

3.4.1. Проходить дополнительное профессиональное образование не реже, чем 1 раз в пять лет;

3.4.2. Педагогические работники, не имеющие квалификационной категории (первой или высшей), обязаны проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности 1 раз в 5 лет.

3.5. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

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

3.7. Работодатель обязуется организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующее полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.8. Аттестационный лист и выписку из распорядительного акта Департамента образования и науки Курганской области хранить в личном деле педагогического работника и принимать меры по их защите в установленном законодательством порядке, как относящиеся к персональным данным педагогического работника. В случае увольнения указанные документы передать педагогическому работнику под роспись.

3.9. Условия оплаты труда с учетом квалификационной категории педагогическому работнику устанавливаются со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитывать в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе в межаттестационный период;
- при приеме на работу новых работников независимо от типа, вида ведомственной подчиненности предыдущего образовательного учреждения;
- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, 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).

4.2. Увольнение членов СТК по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращение численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия СТК (ст.82 ТК РФ)

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители воспитывающего детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты имеющие стаж менее одного года.

4.3.2. К педагогической деятельности в образовательном учреждении допускать лиц, имеющих образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования и Уставом школы.

4.3.3. 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 вакансии;

V. Рабочее время и время

отдыха 5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием (уроки сверх расписания проводятся только с согласия работника и за дополнительную плату) , годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с представителем работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин. (Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1

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

5.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час (ст.95 ТК РФ).

5.5. В дни проведения совещаний и педсоветов сокращать продолжительность урока.

5.6. Период нахождения в вынужденном отпуске (в том числе во время забастовки) включается в стаж работы для предоставления ежегодного отпуска.

5.7. Время осенних, зимних каникул и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем. В эти периоды работодатель вправе привлечь к педагогической организационной деятельности в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

5.8. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени с письменного согласия работников (ст.60.2 ТК РФ).

5.9. Оплата труда педагогических и других работников ОУ за время работы в период каникул производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.10. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по климатическим условиям педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, в это время они привлекаются к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе.

5.11. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу представителями работодателя (ст.113 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется оплатой в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Компенсируется по соглашению сторон другими 2 днями отдыха в каникулярное время (осенние, зимние, весенние, летние); для летней оздоровительной работы привлекаются по графику все педагогические работники (ст. 153 ТК РФ).

5.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по соглашению с СТК с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников. Всем работникам предоставляется очередной оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней, педагогам - 56 календарных дней, воспитателям – 42 календарных дня (ст.123 ТК РФ).

5.13. Разделение отпуска, предоставления отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и представителя СТК (ст.125 ТК РФ)

5.14. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

5.15. Ежегодный отпуск переносится или продлевается (ст.124 ТК РФ):

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ.

5.16. В соответствии со ст. 335 ТК РФ о порядке предоставления отпуска сроком до 1 года

педагогическим работникам согласно ст. 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации» предоставлять дополнительный отпуск на 1 год за десять непрерывных лет педагогической работы, порядок и условия которого определяется Уставом ОУ

5.17. Работодатель обязуется:

5.17.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятых на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (не менее трёх календарных дней)

5.17.2. Предоставлять в случае болезни 3 календарных дня отпуска в течение года по личному заявлению работника без предъявления медицинских документов (оплачиваемого при наличии фонда оплаты труда (ст. 120 ТК РФ).

5.17.3. Предоставлять краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы (при наличии средств) в случаях:

- бракосочетание работником - 3 календарных дня

- при рождении ребёнка в семье - 1 день -

бракосочетание детей работника - 1 день

- смерти лиц, состоящих с работником в родственных отношениях 3 календарных дня - для проводов сына в армию - 1 день;

Дни краткосрочного отпуска исчисляются в календарных днях в соответствии с ст. 120 и 128 ТК РФ.

5.17.4. Устанавливать библиотекарям сверх ежегодного отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет:

от 2 до 5 лет - 6 календарных дней;

от 5 до 10 лет - 12 календарных дней;

свыше 10 лет - 18 календарных дней.

(в ред. Закона Курганской области от 28.12.2007 № 321)

5.17.5. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.18. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;

- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;

5.19. Предоставлять дополнительно к отпуску до 3-х календарных дней без оплаты:

- ветеранам труда, проработавшим на предприятии более 15 лет;

- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности ;

5.20. Учителям, привлеченным к проведению районных мероприятий, участвовавшим в проведении ГИА и ЕГЭ в период очередного отпуска, продлевать отпуск пропорционально отработанному времени или по желанию работника предоставлять в другое время (ст. 124 ТК РФ).

- 5.21. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.
- 5.22. Общим выходным днём является воскресенье (при шестидневной рабочей неделе) в школе и суббота, воскресенье при пятидневной неделе. Дополнительный выходной день для педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Постановлением Правительства КО. Заработная плата работников не должна быть меньше установленного Правительством РФ минимального размера оплаты труда.

6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Заработная плата включает в себя: базовую часть - установленные работникам по тарификации должностные оклады; компенсационную часть, состоящую из выплат компенсационного характера к должностным окладам; стимулирующую часть, включающую выплаты за качество и результативность труда, премии и иные поощрительные выплаты.

Размер окладов устанавливается для педагогических работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, для рабочих - в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

Компенсационные выплаты определяются в процентах к должностному окладу работника или в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством и иными действующими нормативными правовыми актами, а также локальными актами Учреждения.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера, а также показатели и условия осуществления таких выплат устанавливаются локальным актом Учреждения.

Система оплаты труда в Учреждении, предусматривающая размеры должностных окладов (выплаты компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления устанавливается в соответствии с «Положением о размере компенсационных и стимулирующих выплат МКОУ Куртамышского района «Верхнёвская основная общеобразовательная школа», принимаемые с учетом мнения представителя СТК.

6.3. Условия оплаты труда работника Учреждения указываются в трудовом договоре с ним, либо в приложении (отдельном соглашении) к трудовому договору в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда.

Выплата заработной платы работнику осуществляется по его личному заявлению в безналичной форме путем перечисления денежных средств на лицевой счет работника в банке два раза в месяц 12-расчет и 27- аванс числа каждого месяца (ст. 136 ТК РФ).

6.4. Определить премиальный фонд в размере 2% от фонда оплаты труда;

6.5. Выплачивать отпускные сотрудникам не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты отпускных отпуск по требованию работника должен быть перенесен.

6.6. Разработать предложение по совершенствованию оплаты труда за дополнительную педагогическую работу, непосредственно связанную с образовательным процессом (проверка тетрадей, заведование учебным кабинетом, классное руководство и инновационная деятельность) и за работу с детьми по программам 7-8 вида.

6.7. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормативных условий труда (выполнение работ в ночное время, работа в выходные и нерабочие

праздничные дни, с вредными условиями труда) устанавливаются в размерах, не менее предусмотренных действующим законодательством (ст.113 ТК РФ).

6.8. Работникам с вредными условиями труда производятся доплаты за работу в данных условиях.

6.9. Отнести к работникам, выполняющим работы во вредных условиях труда: поваров, кухонных рабочих.

6.10. Доплату за работу во вредных условиях труда производить по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

6.11. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере 35% часовой тарифной ставки, оклада по сравнению с работой в нормальных условиях (ФЗ №90 от 30.06.2006).

6.12. Размеры доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий устанавливаются работодателем по предварительному соглашению с работником и должны составлять не менее 100% оклада отсутствующего работника.

6.13. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами; (ст.99 ТК РФ).

6.14. 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.

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.15. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.16. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

6.17. Извещать работника об изменении условий оплаты труда, установленных при тарификации не менее чем за 2 месяца.

6.18. Сохранять за работниками, участвующим в забастовке из-за невыполнения настоящего колдоговора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.19. Библиотечным работникам устанавливаются ежемесячные надбавки к должностным окладам за непрерывный стаж работы в библиотеке в следующих размерах:

от 2 до 5 лет - 10%,

от 5 до 10 лет - 20%,

свыше 10 лет - 30%.

(п. 25.3 в ред. Закона Курганской области от 30.12.2002 № 261)

Примечание: средства на установления надбавок библиотекарям за непрерывный стаж работы выплачиваются из тарифного фонда.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны пришли к соглашению о том что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК

РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Стороны договорились, что работодатель:

7.2.1. Ходатайствует перед органами самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);

7.2.2. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольном учреждении;

7.2.3. Обязуется обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.22 ТК РФ);

7.2.4. Обязуется обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

7.2.5. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.2.6. своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения;

7.3. Работодатель имеет право премировать работника Учреждения при наличии обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от

предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и иных внебюджетных источников. Единовременное премирование производится на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с Положением о размере компенсационных и стимулирующих выплат МКОУ Куртамышского района «Верхнёвская основная общеобразовательная школа» в следующих случаях:

- к праздничным датам;
- по результатам работы.

7.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по очной и заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно по 50 календарных дней;

- подготовки и защиты ВКР и сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц (в соответствии со ст.173 ТК).

Данные гарантии и компенсации предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением, при получении второго образования, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению органов управления образования.

7.5. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профзаболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Заключить и обеспечить выполнение «Соглашения по охране труда»; обеспечить выборы уполномоченного по охране труда и содействовать его деятельности.

8.2. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставления другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачиваются работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.220 ТК РФ)..

- 8.3. Обеспечить выполнение правил, инструкций и предписаний по вопросам охраны труда, техники безопасности.
- 8.4. Обеспечить бесплатной спецодеждой, смывающими и обезвреживающими средствами уборщиц, повара, помощника повара в соответствии с нормами утвержденными в порядке, установленном Правительством РФ (ст.221 ТК РФ)
- 8.5. На основании Приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г № 1122н « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» обеспечить выдачу мыла в месяц.
- 8.6. Разработать комплекс мер по созданию и соблюдению здоровых и безопасных условий труда и учебы в соответствии с техническими рекомендациями «Об организации охраны труда»
- 8.7. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.
- 8.8. При выделении сотрудникам путевку на санаторно-курортное лечение переносить им очередной отпуск на срок действия путевки.
- 8.9. Поставить на учет всех нуждающихся в санаторно-курортном лечении

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор действует в течение 3 лет с 24.05.2019 года по 24.05.2022 года, вступает в силу со дня подписания.

Оформляется в 3 х экземплярах (для Работодателя, СТК и отдела по труду)
Работодатель и СТК обязуется считать неотъемлемой частью коллективного договора:

- Положение о размере компенсационных и стимулирующих выплат МКОУ Куртамышского района «Верхнёвская основная общеобразовательная школа»
- Положение о длительных отпусках педагогам
- Правила внутреннего распорядка

Стороны обязуются осуществлять не реже 2 раза в год контроль за ходом выполнения коллективного договора и отчитываться перед СТК о результатах выполнения и соблюдения коллективного договора. Принимать предусмотренные законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства коллективного договора.