

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Етышинская основная общеобразовательная школа»

617822, Пермский край, Чернушинский городской округ,
с. Етыш ул. Школьная 2

ОГРН 1025902546889

ИНН 5957006143

телефон +7(342)6122717

факс

электронная почта et.ehern@mail.ru

количество работников 31

количество членов Профсоюза 8

охват профсоюзным членством

Коллективный договор на 2023 - 2025 годы

Принят на общем собрании
Протокол № 2
«27» декабря 2022 г.



От работников:

Подпись *М.В.М.*

От работодателя:

Председатель ИПО
МБОУ «Етышинская ООШ»

Директор
МБОУ «Етышинская ООШ»



Машкова Е.В.



Васильев Р.Г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Етышинская ООШ» (далее - Учреждение) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – директора Васильева Р.Г.
- работники, не являющиеся членами профсоюза (но имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), доверяют и поручают «Профкому» представлять их интересы в переговорах, заключать коллективный договор, контролировать его исполнение).

1.3. Положения коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе.

1.4. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.7. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.9. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по соглашению Сторон и оформляются дополнительным соглашением.

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

1.11. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его Сторонами или их представителями.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются «Сторонами» посредством переговоров, в порядке, установленном ТК РФ.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания «Сторонами» и действует в течение 3-х лет. «Стороны» имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет. Изменения и

дополнения к Коллективному договору производятся в порядке, определенном ТК РФ.

1.14. Коллективный договор признает исключительное право «Работодателя» на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.15. Коллективный договор признает право работника на участие в управлении учреждением. Основными формами участия работников в управлении учреждением являются:

- учет мотивированного мнения «Профкома» в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим коллективным договором;
- консультации с «Работодателем» по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 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;
- обсуждение с «Работодателем» вопросов о работе учреждения, внесении предложений по его социально-экономическому развитию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- участие Профкома в работе комиссии по распределению стимулирующей части заработной платы;
- участие в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными документами.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения кадров

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения.

2.2. При заключении трудового договора (эффективного контракта) стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта)

передается работнику, другой хранится в Учреждении.

2.4. Получение работником экземпляра трудового договора (эффективного контракта) подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора (эффективного контракта), хранящемся в Учреждении.

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

2.6. При заключении трудового договора (эффективный контракт) впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются администрацией Учреждения.

2.7. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником Учреждения могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок (ст.58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.8. В трудовом договоре (эффективного контракта) с работником Учреждения оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор (эффективный контракт), предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

2.9. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.10. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

2.11. Работодатель обязан:

- осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;
- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ;
- не допускать нарушений трудового законодательства - установленных норм труда и отдыха, правил обращения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;
- осуществлять работу по аттестации педагогических работников;
- вновь принятых работников знакомить под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1) и другими локальными актами, действующими в Учреждении;
- извещать Работников Учреждения об изменении существенных условий труда: режима работы, изменения штатного расписания и т.д. не позднее чем за 2 месяца;
- установить учебную нагрузку на новый учебный год педагогическим и другим работникам,

- разрабатывать расписание НОД (непосредственной образовательной деятельности) не позднее чем за 7 дней до начала учебного периода;

- предоставлять дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, обучающимся в образовательном учреждении высшего профессионального образования, имеющем государственную аккредитацию

2.12. Работники обязаны:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, в том числе режим труда и отдыха;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе;

2.13. Председатель первичной профсоюзной организации Учреждения обязан:

- осуществлять в пределах своей компетенции контроль за соблюдением директором Учреждения трудового законодательства;

- контролировать выполнение настоящего коллективного договора;

2.14. Работодатель организует за счет Учреждения подготовку, переподготовку подлежащих сокращению кадров на другую профессию, если они необходимы Учреждению, повышение квалификации своих работников; осуществляет работу по подбору и расстановке кадров, по закрытию имеющихся вакансий.

2.15. Повышение профессионализма при совмещении работы с учебой поощряется администрацией Учреждения.

2.16. Представлять не менее чем за 2 месяца в профсоюзный комитет и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться.

2.17. Осуществлять предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

2.18. С целью использования внутренних резервов при сохранении рабочих мест:

- отказаться от найма рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.19. По инициативе «Работодателя» изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, 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.72 ТК РФ). В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных

обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен «Работодателем» в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.72, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. 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.

3. Режим рабочего времени и времени отдыха

3.1. Рабочее время работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также должностными обязанностями, трудовым договором (эффективным контрактом), устанавливается работникам пятидневная 40-часовая рабочая неделя (мужчины), работникам-женщинам 36-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, педагогическим работникам 36-часовая рабочая неделя, учебная нагрузка определяется в трудовом договоре (эффективном контракте).

3.2. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Педагогические работники имеют возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

3.4. Работникам разрешается работа по совместительству.

3.5. В исключительных случаях допускается привлечение работников с их согласия к работе в выходные и праздничные дни по письменному приказу директора Учреждения.

3.6. Работа в выходные дни подлежит компенсации другим днем отдыха.

3.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

3.8. Педагогическим работникам предоставляется отпуск 56 календарных дней (учителям) и отпуск 42 календарных дня (воспитателям) в летний период.

3.9. Основные оплачиваемые отпуска работникам Учреждения предоставляются согласно графику отпусков на текущий календарный год.

3.10. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех работников Учреждения.

3.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается директором Учреждением с учетом обеспечения нормальной работы Учреждения.

3.12. График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

3.13. В любое время года предоставляется отпуск для санаторно-курортного лечения.

3.14. Вновь принятым работникам в полном объеме очередной отпуск предоставляется по истечении 6 месяцев после непрерывной работы в Учреждении (ст.122 ТК РФ).

3.15. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

3.16. Режим рабочего времени в Учреждении предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя - трудовым договором (эффективный контракт).

4. Оплата и нормирование труда

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников Учреждения зависит от его квалификации, должности, сложности выполняемой работы (ст.132 ТК РФ)

4.2. Работодатель обязан:

- знакомить работников Учреждения с условиями оплаты труда, тарификацией.

Должностные оклады педагогических работников устанавливаются согласно тарификации на начало нового учебного года, профессиональной квалификационной группы, в зависимости от образования и стажа педагогической

работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.3. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются Положением об оплате труда и стимулирования работников в МБОУ «Етышинская ООШ» (Приложение 2, Приложение 3), данным коллективным договором.

4.4. Директор Учреждения обеспечивает своевременное и правильное установление стимулирующих и компенсационных выплат согласно Положению об оплате труда и стимулировании работников МБОУ «Етышинская ООШ», принятого на общем собрании работников.

4.5. Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата.

4.6. Председатель первичной профсоюзной организации Учреждения принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование и повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к

профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

4.7. Работодатель предоставляет административные отпуска без сохранения заработной платы и с сохранением заработной платы по заявлению работника в случаях, установленных законодательством, а также по другим веским семейным обстоятельствам:

Отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

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

-в случае свадьбы работника (детей работника)- 1 день;

-для проводов сыновей в армию - 1 день;

-организация похорон близких родственников (супруга (супруги), родителей, детей, родных братьев и сестер – до 2 дней;

-работающим инвалидам-до 3 дней;

-участникам муниципального конкурса «Учитель года» - до 3 дней, краевом конкурсе «Учитель года» - до 5 дней.

Отпуск без сохранения заработной платы (по письменному заявлению) в связи:

-с рождением ребенка в семье, регистрации брака, смерти родственников - 1 день;

- с адаптацией ребенка родителя в дошкольной группе - 1 день.

4.7.1. Ходатайствовать об улучшении жилищных условий работников Учреждения.

4.7.2. Производить оплату рабочих дней нахождения работника на курсах повышения квалификации по направлению Учреждения.

4.8.Превышение количества обучающихся в группе (классе) компенсируется педагогу установлением доплаты в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников МБОУ «Етышинская ООШ».

4.9.Изменение порядка определения размера должностных окладов производится:

- при получении образования;

- при присвоении квалификационной категории, со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

4.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период.

Аванс 26 числа, окончательный расчет 12 числа каждого месяца.

Выплаты заработной платы производятся на банковские счета с использованием зарплатных карт. (ст.136.ч.3).

4.11. В пределах экономии ФОТ работникам и руководителю может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи к праздникам 23 февраля, 8 марта, профессиональному празднику, по подготовке к новому учебному года в размере 1000 рублей.

4.12.Решение об оказании единовременной материальной помощи принимает директор на основании письменного заявления и документов подтверждающих обстоятельства.

4.13. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.14. Совместным решением работодателя и Профсоюза образовательного учреждения стимулирующий фонд оплаты труда, а также экономия фонда заработной платы направляются на поощрение (премии) работников. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в обязательном порядке рассматриваются в присутствии Профсоюза образовательного учреждения.

4.15. Размеры стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию (с учетом мнения) с Профсоюзом.

4.16. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются Положением об оплате труда и стимулировании работников по согласованию (с учетом мнения) с Профсоюзом (приложение)

4.17. На основании ст. 22 Закона об образовании Пермского края № 308 – ПК от 12.03.2014 г. педагогическим работникам сохраняются все социальные гарантии, льготы и компенсации.

4.18. Работодатель обязуется:

4.18.1. С учётом результатов и качества работы устанавливать премии обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников МБОУ «Етышинская основная общеобразовательная школа» в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств.

4.18.1. В пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств устанавливать премии для творчески работающих учителей в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников МБОУ «Етышинская основная общеобразовательная школа».

4.18.2. Выплачивать материальную помощь работникам (при наличии экономии по фонду оплаты труда по учреждению) и не более двух раз в год одному сотруднику:

- при выходе на пенсию в размере 3000 рублей;
- при рождении ребенка в семье работника 2000 рублей;
- в связи со свадьбой работника 2000 рублей;
- в связи с юбилеем (50, 55, 60 и т.д. лет) 3000 рублей;
- в связи со смертью работника членам его семьи (родители, дети) 5000 рублей;
- в связи со смертью ближайших родственников работника (мать, отец, муж, жена, сын, дочь) 2000 рублей;
- в связи с экстремальными случаями (пожар, ДТП, наводнение, кража и т.п.) 2000 рублей;

- при тяжелом материальном положении семей одиноких матерей, отцов, вдов 3000 рублей;
- на лечение (приобретение санаторно-курортных, оздоровительных путевок (при отсутствии районных и краевых программ предоставления путевок), на медицинские обследования, на сложные операции, продолжительное лечение) на основании медицинского заключения 5000 рублей;
- при отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности 5000 рублей.

4.18.4. Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

4.19. Профсоюз обязуется:

4.19.1 Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- в связи с юбилейной датой (50, 55, 60 и т.д. лет) – 1000 рублей;
- в случае смерти сотрудника или его близких родственников – 1000 рублей;
- для приобретения лекарств или платного лечения соответственно - в зависимости от стоимости (на усмотрение территориального профсоюза);
- при несчастных случаях (авариях, травмах), в случае пожара, гибели имущества и т.д. - в зависимости от степени тяжести.

4.19.2. Выделять из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

5. Условия и охрана труда

5.1. Директор Учреждения или назначенное ответственное лицо проводит инструктаж по охране труда для поступающих на работу, организывает обучение безопасным методам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.2. Директор осуществляет контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

5.3. Работники в свою очередь обязаны соблюдать требования в области охраны труда.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года. Обеспечить право работников учреждения 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.

5.4.2. Выделять ежегодно средства на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда. Обеспечивать технический персонал специальной одеждой, уборочным инвентарем, а также моющими и

обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5.4.3. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

5.4.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.4.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюза (ст. 212 ТК РФ).

5.4.6. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.4.7. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с «Профкомом». В состав аттестационной комиссии и комиссии по охране труда в обязательном порядке включать членов профкома на паритетной основе.

5.4.8. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

5.4.9. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

5.4.10. Осуществлять совместно с «Профкомом» контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.5. «Профком» обязуется:

5.5.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

5.5.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

5.5.3. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

5.5.4. Членам профсоюза производить возврат от стоимости путевки в соответствии с действующим законодательством

6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников «Стороны» пришли к соглашению в том, что:

6.1.1. «Работодатель» определяет необходимость профессиональной подготовки

и переподготовки кадров для нужд учреждения путем составления графика повышения квалификации на срок не менее 3-х лет.

6.1.2. «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 учреждения.

6.1.3. «Работодатель» обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности);
- повышать квалификацию педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств учреждения;
- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.1.4. 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).

6.1.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 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.).

6.1.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам вносить своевременные изменения в заработную плату в соответствии с квалификационной категорией со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.2. Гарантии при возможном высвобождении работников и содействие их трудоустройству

6.2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

6.2.2. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

6.2.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

6.2.4. 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 (не более двух лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; лица, не имеющие других источников дохода; награжденные государственными наградами в связи с трудовой деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников в соответствии со ст.179 ТК РФ).

6.2.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни);
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

6.2.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

6.2.7. 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.

7.Гарантии деятельности и защита прав Профсоюза

7. Гарантии профсоюзной деятельности «Стороны» договорились о том, что:

7.1. 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.

- 7.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 7.3. «Работодатель» принимает решения с учетом мотивированного мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 7.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения «Профкома».
- 7.5. «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).
- 7.6. «Работодатель» обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 7.7. «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.
- 7.8. «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 пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 7.9. «Работодатель» предоставляет «Профкому» необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 7.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, распределению стимулирующих и премиальных выплат, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
- 7.11. «Работодатель» с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разрешение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ) и другие вопросы.

7.12. «Профком» обязуется:

7.12.1 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.

7.12.2. Осуществлять контроль за соблюдением «Работодателем» и его представителями трудового законодательства, настоящего коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.12.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

7.12.4. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

7.12.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

8. Заключительные положения

8.1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, установленных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Примечание:

К коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда и стимулировании работников МБОУ «Етышинская ООШ».
3. Положение об оплате труда и стимулировании работников МБОУ «Етышинская ООШ» дошкольные группы.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 327766045235508045123579633876966067016845890633

Владелец Васильев Роман Гильмиярович

Действителен с 02.10.2023 по 01.10.2024