От работодателя:
и.о.директора
МАОУ «Ново-Потоцкая НОШ»
Кваркенского района Оренбургской области

_____ _____ Горшкова Л.А.
М.П. (подпись) (ФИО)

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации МАОУ «Ново-Потоцкая НОШ»
Кваркенского района Оренбургской области

_____ Натальченко Н.Н.
М.П. (подпись) (ФИО)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения

«Ново-Потоцкая начальная общеобразовательная школа»

на 2021 – 2024 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду РКУ „ЦЗН Кваркенского р-на"
Регистрационный № 1200009/213-316 от «25» 01 2021 г.
Руководитель органа по труду Инспектор I категории
(должность, ф.и.о.) Ширинова Н.В.
М.П.

УТВЕРЖДЕН
на общем собрании
МАОУ «Ново-Потоцкая НОШ»
«14» января 2021г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Ново-Потоцкая начальная общеобразовательная школа» Кваркенского района Оренбургской области (далее - школа).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Гражданский кодекс РФ (далее- ГК РФ);

с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, соглашением.

1.3.Сторонами коллективного договора являются:

- представитель работодателя, в лице исполняющей обязанности директора школы – Горшковой Любовь Андреевны;

-работники школы в лице председателя профсоюзной организации с другой стороны- Натальченко Натальи Николаевны.

1.4. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников школы.

1.5.Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников школы в течение 7 дней после его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами.

2. Оплата труда

2.1. Заработная плата работников школы выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Днями выдачи заработной платы являются 15 и 30 число каждого месяца, в феврале 28(29) числа месяца.

2.2.Размеры заработной платы не должны быть ниже минимального размера заработной платы, установленного действующим законодательством.

2.3. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Ново-Потоцкая начальная общеобразовательная школа» Кваркенского района.
2.4. Заработная плата педагогического работника состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Заработная плата зависит от вида образовательных программ и ступеней общего образования, от фактической учебной нагрузки, уровня квалификационной категории, численности учащихся, стажа работы.
2.5. Должностной оклад руководителя муниципального общеобразовательного учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к педагогическому персоналу, возглавляемого им учреждения, и составляет до трёх размеров указанной заработной платы.
2.6. Должностной оклад руководителя муниципального общеобразовательного учреждения увеличивается на коэффициент уровня управления (Ку), который зависит от количества обучающихся в общеобразовательном учреждении, а также наличия у него филиалов.
2.7. Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливаются на десять – тридцать процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений, в соответствии с уровнем квалификации.
2.8. Младший обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения тарифицируется по тарифной сетке по оплате труда рабочих общеобразовательных учреждений. Профессии рабочих общеобразовательных учреждений тарифицируются в соответствии с Единым тарифно квалификационным справочником работ и профессий, рабочих с 1-го по 7-ой разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих общеобразовательных учреждений.
2.9. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
2.10**.** Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников и женщин в сельской местности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.
Рабочее время и время отдыха регулируются графиком работы и учебным расписанием. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.
Учителям, не являющимися классными руководителями, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом, (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
3.2. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. В каникулярное время учебно-вспомогательный 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.

3.3. График отпусков составляется администрацией за две недели до начала календарного года (15 декабря) с учетом мнения профкома. У работников образовательных учреждений право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев работы в данной организации.

3.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, для педагогических работников - 56 календарных дней.

3.5. Стороны пришли к согласию, что работникам предоставляются при наличии уважительных причин оплачиваемые свободные дни в следующих случаях:

- бракосочетание работника -3 дня,
- бракосочетание детей работника -2 дня,
- смерть родителей, супруга, детей -3 дня,
- председателям первичных профсоюзных организаций за выполнение общественных обязанностей в свое личное время - 4 рабочих дня;
- при рождении ребёнка в семье (мужу) – 2 дня;
- членам профкома за выполнение общественных обязанностей в личное время, поддерживание доброжелательных отношений – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день.

4. Охрана труда

4.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

4.1.1. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством.

4.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в школе.

4.1.4. Работодатель проводит обучение со всеми работниками, а также поступающими на работу, переведёнными на другую работу работниками школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим; организовывает проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

4.1.5. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.
4.1.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
4.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.
В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам,работодатель возмещает ее стоимость.
4.1.8. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, кроме предусмотренных законодательством и специальной оценкой труда следующие компенсации:
- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей. (Приложение №1)
4.1.9. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:
- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.
4.1.10. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в школе и за выполнением соглашения по охране труда.
4.1.11. Работодатель организовывает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.
4.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
-проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.
4.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство (оказание) услуг.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профсоюз 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.

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

5.1.2.В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.1.3. Уведомлять в письменной форме органы службы занятости не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников (а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за 3

месяца до начала проведения соответствующих мероприятий), указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Стороны договорились, что:

5.3.1. 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 пять лет до пенсии);
- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в школе 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.

5.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1.Работники школы пользуются льготами, гарантиями и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации.

6.2.Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

7.Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

В целях создания условий для участия профсоюзной организации в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе:

7.1 Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзной организации информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.2. Гарантировать возможность участия председателя или иного представителя профсоюзной организации в оперативных совещаниях школы.

7.3. Перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы членов профсоюза школы (по списку), предоставляемому на имя главного бухгалтера в бухгалтерию председателем профсоюзной организации или его представителем составляемому на основании заявлений членов профсоюза. Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставить профкому.

7.4. Предоставлять профсоюзной организации 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 и прочим.

7.5. Увольнение по инициативе работодателя по сокращению штатов лиц, избранных в состав профсоюзных органов, производить, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с учетом мнения профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организации - с учетом мнения районного Совета профсоюза.
7.6. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в профсоюзной учёбе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.
7.7. Включать членов профсоюзной организации в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда и другие.

8.Обязательства профсоюзной организации

8.1. Профсоюзная организация обязуется:
8.1.1. 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 Трудовым кодексом РФ.
8.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем, работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочат представлять их интересы.
8.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
8.1.4. Проводить анализ поступающих в профсоюзную организацию жалоб и заявлений работающих по вопросам трудового законодательства, доводить данную информацию до сведения работодателя, принимать меры по устранению причин и условий, порождающих данные нарушения.
8.1.5. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в соответствии со сметой организации профсоюза.
8.1.6. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.
9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.
9.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
9.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
9.5. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
9.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.
9.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

9.8. Вопросы, не урегулированные настоящим коллективным договором, разрешаются в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами трудового законодательства, локальными актами районного отдела образования, трудовым договором, заключенным между работником и работодателем.