
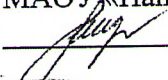


ПРИНЯТО
на общем собрании
трудоого коллектива
МАОУ «Панковская СОШ»
протокол № 2 от 24.10.2022 г.

Председатель организации
профсоюза работников
МАОУ «Панковская СОШ»
 Н.П. Козлякова

Директор
МАОУ «Панковская СОШ»
 Н.Н. Милова

«24» октября 2022 г.

«24» октября 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Панковская средняя общеобразовательная школа»
Новгородского муниципального района Новгородской области
на 2022-2025 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Администрации
Новгородского муниципального района

Регистрационный № 437 от 14 ноября 2022 г.

главной специалист по охране труда

(должность, Ф.И.О.)

О.В. Скрипченко



ОГЛАВЛЕНИЕ

<u>Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</u>	3
<u>Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА</u>	3
<u>Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ</u>	4
<u>Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА</u>	4
<u>Раздел 5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ</u>	4
<u>Раздел 6. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ</u>	5
<u>Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА</u>	5
<u>Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ</u>	6
<u>Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ</u>	6



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Панковская средняя общеобразовательная школа» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.
- Сторонами настоящего Договора являются:
Работодатель в лице директора Учреждения Миловой Натальи Николаевны
Работники в лице представителя первичной профсоюзной организации Козляковой Натальи Петровны
- Настоящий Договор является единым для Учреждения.

Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

- Оплата труда работников Учреждения производится согласно Положению об оплате труда работников МАОУ «Панковская СОШ»
- Оплата труда состоит из:
 - а) заработной платы, начисленной работнику по базовым окладам, окладам (должностным окладам) за отработанное время;
 - б) повышающих коэффициентов к базовому окладу за наличие высшего образования, квалификационных категорий, звания, ученой степени;
 - выплаты за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания;
 - в) заработной платы, начисленной работнику за оказание платных образовательных услуг);
 - г) выплат компенсационного характера, к которым относятся:
-выплаты за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- выплаты за привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - д) выплат стимулирующего характера, к которым относятся:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
выплаты за качество выполняемых работ,
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет,
премиальные выплаты по итогам работы;
 - е) ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя.

6. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, а также на оказание материальной помощи и премирование работников учреждения и в соответствии с локальными нормативными актами.

7. Принятие решения о выплатах стимулирующего характера, их размерах, а также о распределении экономии фонда оплаты труда производится с учетом представительного органа работников Учреждения.

8. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

9. Заработная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц: 3 числа и 18 числа.



Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) (для 1-4 классов) и шестидневная рабочая неделя (для 5-11 классов).

- Учебная нагрузка педагогических работников на следующий учебный год устанавливается до окончания текущего учебного года.

Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- Работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися в специально отведенном для этой цели помещении.
- Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (ст.124-125 ТК РФ).

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ)

- Работникам Учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 или 3 степени предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.
- Работнику Учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, по заявлению Работника. Конкретная продолжительность такого отпуска устанавливается соглашением сторон.

Раздел 5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

бесплатное или льготное пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта Учреждения.

- В случае направления в служебную командировку работнику Учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных правовыми актами Новгородского муниципального района

- Расходы, превышающие размеры, установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Новгородского муниципального района, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются Учреждением за счет экономии средств, выделенных из местного бюджета на его содержание, а также за счет средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.



- Работникам на основании их заявления приказом директора Учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:
смерти (гибели) члена семьи (супруги, супруга), близкого родственника (родители, дети, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки); необходимости длительного лечения и восстановления здоровья (более 1 месяца) работника, утрата личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии противоправных действий третьих лиц, рождения ребенка

Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

- Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Новгородской области, Новгородского муниципального района.

Раздел 6. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

- предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- проработавшие в Учреждении более 10 лет;

- инвалиды;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

- одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;

- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях высшего образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

- При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

приостанавливает прием новых работников;

обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;

создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;

проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

- В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

- Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении.



- Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.
- По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

- Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.
- При отсутствии первичной профсоюзной организации и в иных случаях предусмотренные настоящим разделом условия создаются для осуществления деятельности иного представителя (представительного органа) работников.
- Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности Учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии)¹ для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.
- Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.
- В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.
- Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.
- В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:
со стороны работодателя – директор Учреждения;
со стороны работников – выборный орган первичной профсоюзной организации/представительный орган работников, избранный в соответствии со статьей 31 Трудового кодекса Российской Федерации.
- Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.



- При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.
- Настоящий Договор действует со дня его подписания.

СЕКРЕТАРЬ
КОПИЯ ВЕРНА
С.А. Яшина С.А. Яшина

