

Председатель Совета

трудового коллектива

МБОУ «Красивская СОШ»

Т.В. Войтина

Директор

МБОУ «Красивская СОШ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Красивская средняя общеобразовательная школа»*

на 2020-2022гг.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 433-20	от 27.11.2020
с замечаниями	
Начальник управления	

с. Красивка

Инжавинский район

Тамбовская область

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Красивская средняя общеобразовательная школа»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «Красивская СОШ» и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников по созданию наиболее благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МБОУ «Красивская СОШ», в лице представителя – председателя Совета трудового коллектива организации (далее – Совета трудового коллектива);

- работодатель в лице его представителя – директора.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ «Красивская СОШ»

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после подписания сторонами.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников МБОУ «Красивская СОШ»

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 1 ноября 2020 года и действует до 31 октября 2022 года.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления МБОУ «Красивская СОШ» непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:

1.14.1. По согласованию Совета трудового коллектива;

1.14.2. Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

1.14.3. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным абз. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

1.14.4. Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

1.14.5. Участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательствами и нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями трудового законодательства, Регионального соглашения между органами государственной власти Тамбовской области, областными объединениями работодателей и областными объединениями профсоюзов на период с 2020 по 2022 годы. Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2020 – 2022 годы. Настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

2.3. Трудовой договор с работником МБОУ «Красивская СОШ», как правило, заключается на неопределенный срок.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных с РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть

установлены на неопределенный срок с учетом характера. Предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4.1. Заключение срочного трудового договора допускается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- лицами, поступающими на работу в организацию для заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.4.2. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с руководителями, заместителями руководителей организации;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки (для педагогических работников), режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, размер оплаты труда. Также включаются основные права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких – либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из фонда оплаты труда и количества обучающихся.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, школ) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка для педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками учреждения.

2.9. Для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.10. Изменение объема учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможно:

2.10.1. по взаимному согласию сторон;

2.10.2. в случае временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

2.10.3. по инициативе работодателя возможно изменение в текущем учебном году объема учебной нагрузки педагогических работников, установленного на начало учебного года, в случае изменения учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества учащихся, групп, сокращением количества классов (классов – комплектов);

2.10.4. по инициативе работодателя возможно изменение на следующий учебный год объема учебной нагрузки, установленного в текущем учебном году, в случае изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества объединений;

2.10.5 в период простоя, когда по соглашению сторон, работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

2.10.6. при восстановлении на работе педагога, ранее выполнявшего работу с этим объемом учебной нагрузки;

2.10.7. при возобновлении трудовой деятельности работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.11. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа учебных объединений или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д., определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 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. 74 ТК РФ). 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, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состоянию здоровья. В тех случаях, когда в учреждении нет указанной работы или работник отказался от предложенной работы, он подлежит увольнению в соответствии с п. 7 часть 1 ст. 77 ТК РФ.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, в соответствии со ст. 68 ТК РФ.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.

2.14. Стороны договорились создать комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых спорах между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в т.ч. об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

2.15. Совет трудового коллектива учреждения обязуется:

2.15.1. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения, способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.

2.15.2. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов трудового коллектива, оказывать бесплатную правовую помощь членам трудового коллектива в решении социально – трудовых вопросов.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива определяет Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязан:

3.3.1. организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников МБОУ «Красивская СОШ» (в разрезе специальности).

3.3.2. повышать квалификацию педагогических работников не реже раза в три года.

3.3.3. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, при условии получения ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, в случаях:

3.3.3.1. получения работником высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры;

3.3.3.2. получения высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук;

3.3.3.3. получения среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования;

3.3.3.4. получения основного общего образования или среднего общего образования по очно – заочной форме обучения.

3.3.4. организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязан уведомлять Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление работников, являющихся членами трудового коллектива, по основаниям, предусмотренным п.п. 2,3 или 5ч.1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа Совета трудового коллектива организации в соответствии со ст.373 ТК РФ (ч.2 ст.82 ТК РФ).

4.2. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п.3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в случае, если аттестация проводится областной аттестационной комиссией, представитель выборного органа Совета трудового коллектива организации МБОУ «Красивская СОШ» в ее состав не входит.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились:

4.4.1. преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации отдается лицам, предусмотренным ч.2 ст. 179 ТК РФ, а также лицам предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста); лицам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет; отцам, воспитывающим детей до 18 –летнего возраста; родителям, воспитывающим детей – инвалидов до 18 лет; лицам, награжденным государственными наградами; не освобожденному председателю Совета трудового коллектива организации; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж до трех лет, работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях среднего профессионального и высшего профессионального образования (при получении имобразования соответствующего уровня впервые).

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

4.4.3. при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных их учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.4.4. лицам, получившим уведомление в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращения численности или штата работников учреждения, предоставлять не более трех часов в неделю из рабочего времени для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91, 189 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Совета трудового

коллектива, а также обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

5.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа Совета трудового коллектива организации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.5.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы)сверх оклада (должностного

оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

5.6. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Очередность предоставляемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до начала (ст. 123 ТК РФ).

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

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

5.9.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

5.9.3. В соответствии со ст. 263 ТК РФ, работникам, осуществляющим уход за детьми, в том числе работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, имеющих ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, в удобное для них время с согласия руководителя учреждения.

5.9.4. Предоставлять работающим инвалидам отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней.

5.9.5. Предоставлять работающим инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 30 календарных дней (по медицинским показаниям).

5.9.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно – исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

5.9.7. Предоставлять по письменной просьбе работникам социальный отпуск с сохранением заработной платы в связи:

5.9.7.1. с регистрацией брака работника, а равно и в связи с регистрацией брака детей работника – 3 календарных дня;

5.9.7.2. проводам сына в армию – 2 календарных дня;

5.9.7.3. рождением ребенка – 1 календарный день;

5.9.7.4. со смертью родителей, детей, супруга (супруги), дедушек, бабушек, полнородных и неполнородных братьев и сестер – 3 календарных дня;

5.10. Выходные дни работникам определяются правилами внутреннего трудового распорядка (ч.3 ст. 111 ТК РФ).

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических и руководящих работников по учреждению, графики сменности работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового договора и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников МБОУ «Красивская СОШ» осуществляется в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников учреждения. (Приложение № 1) Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития МБОУ «Красивская СОШ» является кадровое укрепление, стороны признают, что основой его является создание стабильного материального положения работников.

6.2. Заработная плата работников включает в себя:

базовые (повышенные) ставки, оклады, должностные оклады;

стимулирующие выплаты;

компенсационные выплаты;

выплаты социального характера.

6.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.4. Работникам образовательного учреждения в пределах средств, выделенных на оплату труда, сверх базовых (повышенных) ставок, окладов, должностных окладов могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, порядок, условия и периодичность которых определяется Положением об оплате труда работников МБОУ «Красивская СОШ»

6.5. В случае, если работник имеет неснятое дисциплинарное взыскание, работодатель в течение трех месяцев вправе не выплачивать частично или полностью определенные для данного работника стимулирующие выплаты.

6.6. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки для оплаты труда педагогических работников за выполнение ими дополнительной работы пропорционально выполненному объему и времени на своем рабочем месте.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.9. Зарплата работникам МБОУ «Красивская СОШ» выплачивается не реже двух раз в месяц:

аванс 28 числа и перерасчет за предыдущий месяц – 14 числа каждого месяца путем перечисления на указанный Работником счет в банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.10. Система оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников МБОУ «Красивская СОШ» регламентирована Положением об оплате труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тамбовской области.

6.10.1 Правительство Российской Федерации может установить базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников.

6.10.2. Зарплата работников МБОУ «Красивская СОШ» не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

6.10.3. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, установленные Правительством Российской Федерации, обеспечиваются за счет средств бюджета Тамбовской области.

6.10.4. Система оплаты труда работников МБОУ «Красивская СОШ» устанавливается с учетом единого тарифного – квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций

Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений и мнения Совета трудового коллектива организации.

6.10.5. Профессиональные квалификационные группы – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.10.6

Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере труда.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Гарантии, предоставляемые Работодателем:

7.1. Проведение предварительного комплектования, тарификации, решение вопросов морального стимулирования лучших работников МБОУ «Красивская СОШ» совместно либо по согласованию с Советом трудового коллектива.

7.1.2. При наличии фонда экономии заработной платы оказывать материальную помощь работникам в следующих случаях:

- при рождении ребенка;
- в случае длительного лечения (операции);
- в связи со смертью супруга (супруги), родителей, детей;
- при уходе на пенсию;
- в связи с юбилейными датами 50,55, 60,85,70,75,80, 85 лет;
- многодетным родителям.

7.1.3. Медицинское обслуживание работников МБОУ «Красивская СОШ» осуществляется через систему обязательного медицинского страхования.

7.1.4. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с положениями ФЗ от 29.12.2012 №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также руководствуясь иными действующими нормативно правовыми актами, регулирующими указанное направление.

8. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ТВОРЧЕСКОГО ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ «КРАСИВСКАЯ СОШ»

8.1. Педагогический работник имеет право выбирать методику и формы работы, не допускающие физические перегрузки детей и соответствующие

валеологическим требованиям, не противоречащие морально – этическим нормам.

8.2. Все педагогические работники учреждения один раз в 3 года проходят курсы повышения квалификации по своему выбору с отрывом от основной работы и сохранением средней заработной платы за этот период.

8.3. Педагогические работники имеют право отказать любому лицу, не имеющему разрешения работодателя, в посещении проводимого им занятия.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. В целях социальной защиты и трудовых прав работников работодатель будет добиваться своевременного выделения в полном объеме предусмотренных бюджетом средств на оплату труда работников, на обеспечение нормального функционирования учреждения.

8.4.2. В целях успешного выполнения работниками возложенных на них трудовых функций, работодатель обязан выполнять следующие условия:

- осуществлять текущий ремонт помещений МБОУ «Красивская СОШ»;
- проводить анализ обеспечения кабинетов мебелью, техническими средствами, оборудованием и комплектованию их в плановом порядке;
- своевременно проводить работы по подготовке здания к весенне – летней и осенне – зимней эксплуатации.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на безопасные условия труда в соответствии со ст. 219 ТК РФ, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

9.2. Проводить, в соответствии с действующим Федеральным законом, специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию профкома.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке необходимо включать членов Совета трудового коллектива.

9.3. 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.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

9.5. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также

смыывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 № 541н, приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смыывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смыывающими и (или) обезвреживающими средствами»).

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

9.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников МБОУ «Красивская СОШ» от профессиональных заболеваний и несчастных случаев в процессе осуществления работниками заболеваний и несчастных случаев в процессе осуществления работниками трудовых обязанностей в соответствии с Федеральным законом.

9.8. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ч.3 ст. 220 ТК РФ).

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

9.10. 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 (ч.4 ст. 220 ТК РФ).

9.11. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по согласованию с Советом трудового коллектива (ст.212 ТК РФ).

9.12. Обеспечивать соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.13. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.15. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение

трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

9.16. Совместно с Советом трудового коллектива проводить следующую работу:

9.16.1. организовывать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов трудового коллектива;

9.16.2. проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения в соответствии с законом Тамбовской области от 07.04.2014 №393-З «Об организации и обеспечении отдыха и оздоровления детей».

10. ГАРАНТИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

10.1. 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.

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

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.п. 2,3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа Совета трудового коллектива организации в соответствии со ст.373 ТК РФ.

10.5. Работодатель обязан предоставить Совету трудового коллектива 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).

10.6. Работодатель предоставляет в Совет трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

10.7. Члены Совета трудового коллектива включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

10.8. Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до достижения 1 года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

10.9. Работодатель гарантирует ежегодно информировать коллектив работников о финансово – экономическом положении организации, основных направлениях образовательной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и иных изменениях МБОУ «Красивская СОШ».

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Совет трудового коллектива обязан:

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

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

11.6. Направлять учредителю учреждения 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).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

11.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

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

11.12. Совет трудового коллектива оставляет за собой право обращаться в различные государственные органы, в том числе в Государственную инспекцию труда и к учредителю по вопросу защиты прав работников МБОУ «Красивская СОШ».

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорись, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Создают двустороннюю комиссию, которая:

- разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;
- осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах контроля ежегодно на общем собрании работников;
- соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение

конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

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

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства (работодателем и работниками), их представителями, а также соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

Формой контроля за выполнением коллективного договора является общее собрание сторон социального партнерства, проводимое не реже одного раза в год. В случае необходимости, в периоды между общими собраниями могут быть проведены рабочие встречи наделенные необходимыми полномочиями представителей сторон.

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью _____ листов

Светлана

Директор школы *Светлана* А. Конев

