

От работодателя:

Директор
МОУ «Колотилловская ООШ»
Литвиненко В.Р.
«25» декабря 2017 г.
м.п.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ «Колотилловская ООШ»
Кальная С.В.

«25» декабря 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное общеобразовательное учреждение образования
«Колотилловская основная общеобразовательная школа»

на 2018 – 2020 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе экономики управления стратегического развития экономики и проектного управления администрации Краснояружского района.
Регистрационный № 98 от «27» декабря 2014 г.

Главный специалист отдела экономики управления стратегического развития экономики и проектного управления администрации Краснояружского района
Неронова Д.К.



1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное общеобразовательное учреждение «Колотиловская основная общеобразовательная школа», сокращенное наименование МОУ «Колотиловская ООШ» (далее Учреждение), именуемое в дальнейшем «работодатель», в лице директора Литвиненко Валентины Романовны, и работники Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации сотрудников Учреждения Кальной Светланы Владимировны (далее профком).

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения между работодателем и работниками на основе принципа социального партнерства.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством Российской Федерации, положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также некоторые иные вопросы.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наиболее важное значение для работников Учреждения.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ; законах РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Основах законодательства об охране труда в РФ», Устава Учреждения, правилах внутреннего трудового распорядка и иных нормативно-правовых актах.

Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профкома, работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства Российской Федерации, равноправия сторон в свободе выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора и ответственность их представителей за невыполнение по их вине отдельных его положений.

1.6. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников Учреждения, уполномоченным представлять их интересы в области социально-трудовых отношений, признает за

профсоюзным комитетом преимущественное право на ведение переговоров по заключению коллективного договора.

Профком обязуется содействовать обеспечению стабильной и эффективной работы Учреждения соответствующими методами и средствами.

Стороны устанавливают минимальные, в пределах компетенции Учреждения, социально-экономические гарантии работникам Учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ.

Условия данного коллективного договора являются обязательными как для работодателя, так и для работников. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

1.7. Изменения и дополнения в коллективном договоре в течение срока его действия производятся только по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном в разделе «Заключительные положения» настоящего договора.

Работодатель и профком Учреждения доводят до сведения работников текст коллективного договора в месячный срок после его подписания и обеспечивают гласность результатов его выполнения.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

1.8. Директор Учреждения и председатель профкома отчитываются о выполнении положений коллективного договора за текущий год на отчетно-выборном собрании первичной профсоюзной организации.

Стороны несут ответственность за выполнение взятых на себя обязательств в порядке, установленном Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и Трудовым кодексом РФ.

1.9. Работодатель обязуется при разработке и принятии нормативных документов по организации труда, его оплате, социально-трудовым отношениям проводить консультации с профсоюзной организацией, предоставлять возможность присутствия представителям профсоюзной организации при обсуждении этих вопросов, направлять в профсоюзную организацию полную и своевременную информацию о принимаемых решениях.

1.10. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).

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

2. Трудовой договор

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 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим

трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением трудового договора.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не предусмотренную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в Учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года

и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.9. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания по программам в объединениях. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества объединений.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

2.11. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.12. Учебная нагрузка в нерабочие праздничные дни не планируется.

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества объединений;

- 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);

- простоя, когда 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);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.14. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа объединений, количества учащихся, 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.73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 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.

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

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома 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 обязуется:

3.3.1. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников;

3.3.2. организовывать один раз в 5 лет аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей). Обеспечить и организовать аттестацию на добровольной основе на первую или высшую квалификационную категорию;

3.3.3. в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

3.3.4. 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);

3.3.5. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального 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, 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.

3.4 Работник обязан:

3.4.1 проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности 1 раз в 5 лет;

3.4.2 систематически, не реже одного раза в 3 года, повышать свою профессиональную квалификацию.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 15 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников Учреждения.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации предпочтение имеют семейные лица – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в Учреждении трудовое увечье; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ), а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении более 15 лет;

- отцы или лица (опекуны), воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста.

4.6.2. 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;

4.6.3. 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 из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормированная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для женщин и 40 часов в неделю для мужчин.

Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём (воскресенье):

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, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

5.4. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями.

Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, в случае если

педагогическая нагрузка менее чем 18 часов и у работника отсутствуют другие профессиональные обязанности.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних школьных 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 работодателем 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.

5.11. 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.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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 ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный, основной отпуск) предоставляется:

- руководящим работникам, педагогическим работникам – 56 календарных дней;

- работникам, занятым на работах с вредными и условиями труда предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. предоставлять дополнительные оплачиваемые выходные дни:

- работникам, впервые вступающим в брак – 3 дня;

- работникам, в связи со смертью близких родственников – 3 дня;

- работнику ко дню его юбилея (50 лет – для женщин и мужчин, 55 лет – для женщин, 60 лет – для мужчин и для всех каждые последующие 5 лет) – 1 день.

5.14.2. предоставлять отпуск без сохранения заработной платы или в счет очередного трудового отпуска помимо случаев, предусмотренных законодательством, а также в связи:

- со свадьбой самого работника или его детей до 5 дней;

- со смертью родственников до 5 дней;

- с рождением ребенка до 3 дней;

- с переездом на новое место жительства до 3 дней;

- с приобретением путевки для санаторно-курортного лечения (на срок путевки), при наличии согласия руководителя структурного подразделения;

- для проводов детей в армию – 3 дня.

5.14.3. предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644 (зарегистрировано в Минюсте РФ 15 июня 2016 г. Регистрационный N 42532), утверждающим новый Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года и локальным актом Учреждения.

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

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

5.17. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. Оплата труда. Стимулирующие и компенсационные выплаты

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Положения о новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципального общеобразовательного учреждения «Колотилевская основная общеобразовательная школа».

6.2 Схема формирования заработной платы работника следующая:

- базовая часть;
- гарантийные доплаты молодым специалистам, за квалификационную категорию, за звание, иные доплаты и надбавки (для педагогов);
- надбавки и премии за дополнительные виды работ для всех работников образовательного учреждения, предусмотренные из стимулирующего фонда оплаты труда образовательного учреждения, утвержденные локальными актами и другими нормативными документами.

6.3 Распределение стимулирующих надбавок всем категориям работников образовательного учреждения утверждается протоколом управляющего совета согласно Положению.

Информация о назначении стимулирующих надбавок доводится до сведения трудового коллектива через приказ или дополнительное соглашение.

6.4. При наличии новых нормативных актов, внедрении новых методик системы оплаты труда вносятся соответствующие изменения в коллективный договор.

6.5 Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.6 Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц: 30-го числа текущего месяца - за первую половину месяца и 15-го числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц, с предоставлением расчетного листка о начисленной заработной плате. Заработная плата перечисляется на зарплатную карту Сбербанка на расчётный счёт работника, в особых случаях при невозможности перечисления выплачивается в бухгалтерии Учреждения. Работник вправе заменить банк, через который ему выплачивают заработную плату, сообщив в письменной форме работодателю об изменении банковских реквизитов

не позднее, чем за пять рабочих дней до очередного дня выплаты заработной платы.

6.7 Работникам Учреждения при условии полной занятости с учетом сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки устанавливается размер месячной начисленной заработной платы не менее 8722 рублей (Основание: Постановление главы администрации Краснояружского района № 73 от 28.03.2017 г.).

6.8 Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение разряда 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 высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9 На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.10 Работодатель обязуется:

6.10.1. возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка;

6.10.2. своевременно и правильно определять размеры и выплачивать заработную плату работникам Учреждения;

6.10.3. производить оплату отпускных не позднее, чем за 3 дня до ухода в отпуск;

6.10.4. своевременно информировать трудовой коллектив о возможных задержках заработной платы и их причине;

6.10.5. перечислять заработную плату, по желанию работников, на лицевые счета в любом банковском учреждении РФ;

6.10.6. в исключительных случаях отдельным работникам, выдавать внеплановый аванс в счет заработной платы в размере не более месячного заработка;

6.10.7. устанавливать, при наличии средств, единовременные поощрительные выплаты работникам Учреждения за многолетнюю безупречную работу и в связи с юбилейными датами.

6.11. При возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожара, стихийного бедствия и пр.) администрацией принимается решение об оказании материальной помощи пострадавшим работникам.

6.12. Стороны договорились:

- заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи администрации Учреждения соответствующих документов (ст.141 ТК РФ).

Работодатель и профсоюзный комитет оказывают помощь семье покойного (в том числе вышедшего на пенсию) в организации похорон и проведении ритуального обряда.

6.13. В связи с награждением работников ведомственными наградами работодатель обязуется производить следующие единовременные выплаты:

- Почетное звание "Почетный работник общего образования РФ", «Почётный работник сферы образования» производить выплаты в размере от 5000 рублей;

- Почетная грамота Министерства образования и науки РФ в размере от 3000 рублей.

В связи с награждением работников областными наградами:

- Почетная грамота Губернатора Белгородской области в размере должностного оклада;

- Благодарность Губернатора Белгородской области в размере должностного оклада;

- Почетная грамота департамента образования Белгородской области в размере должностного оклада.

В связи с награждением работников муниципальными наградами:

- Почетная грамота главы администрации района в размере 5000 рублей;

- Благодарность главы администрации района в размере 3000 рублей;

- Почетная грамота МУ "Управление образования администрации Краснояружского района Белгородской области" в размере 3000 рублей;

- Благодарность МУ "Управление образования администрации Краснояружского района Белгородской области" в размере 2000 рублей;

- Занесение на районную «Доску Почета» в размере 3000 рублей.

6.14. Устанавливать выплаты за звание из стимулирующей части ФОТ:

Почётное звание «Почетный работник основного общего образования», «Почётный работник сферы образования» - 500 рублей,

Нагрудный знак «Отличник народного просвещения» - 500 рублей.

«Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации» - 500 рублей.

«Заслуженный учитель Российской Федерации»- 3000 руб.

6.15. Работодатель имеет право производить единовременную выплату работникам в размере до 3000 рублей:

- за успехи в профессиональной деятельности;

- за результативное участие в конкурсах, соревнованиях и мероприятиях областного и всероссийского уровней;

- за результативную подготовку обучающихся;

- за организацию и проведение районных и областных мероприятий с педагогами и детьми;
- в связи с профессиональным праздником.

6.16. Производить выплаты премий пенсионерам, в связи с завершением трудовой деятельности в размере от 15000 рублей.

6.17. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются производить единовременную выплату из средств первичной профсоюзной организации:

- к юбилею (50 лет – для женщин и мужчин, 55 лет - для женщин, 60 лет – для мужчин и для всех каждые последующие 5 лет) - 2000 руб.;
- на поздравление ветеранов педагогического труда – до 1000 руб.;
- неработающим пенсионерам, инвалидам – до 1000 руб.;
- по болезни – до 3000 руб.

Производить единовременную выплату в размере до 3000 рублей к следующим праздникам:

- День молодежи
- День водителя
- День бухгалтера
- выпускной бал.

7. Охрана труда и здоровья.

7. Работодатель обязуется:

7.1. 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.

7.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

Чтобы начать спецоценку условий труда, работодатель должен предпринять следующее: создать комиссию и заключить гражданско-правовой договор со сторонней организацией, которая специализируется на проведении спецоценки. В комиссию включаются представители работодателя, профсоюзные деятели, а также специалист по охране труда.

7.3. 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 медико-санитарной помощи пострадавшим.

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

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

7.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

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

7.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

7.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

7.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Перечень работ и профессий, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медосмотры,

приведён в приказе Минздрава РФ от 14.03.96 г. №90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии».

7.17. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

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

7.19. Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.20. Работодатель и профком принимает на себя обязательства по организации культурно-просветительской, спортивно-оздоровительной работы с работниками Учреждения и членами их семей.

В этих целях Работодатель:

- предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование транспорт, помещения, находящиеся на балансе Учреждения, для проведения массовых, культурных, спортивных мероприятий и торжественных собраний;

Профсоюзный комитет:

- выделяет финансовые средства из фонда профкома на проведение массовых, культурных, спортивных мероприятий и торжественных собраний, на приобретение подарков для поощрения работников.

7.21. Работодатель и профсоюзный комитет:

- организует культурно-массовую работу среди детей работников по проведению фестивалей, детских торжеств, развлекательных программ, занятия в кружках и студиях.

Профсоюзный комитет:

- организует и проводит вечера отдыха в связи с праздниками и праздничными датами (Новый год, 8 марта, 23 февраля, День учителя и т.д.).

8. Гарантии и обязанности

8.1. Работодатель обеспечивает условия для законной деятельности профсоюзной организации и её выборных органов и не допускает вмешательства в практическую деятельность профсоюзного комитета Учреждения, не принимает решений, затрагивающих осуществление профкомом уставных задач.

Работодатель обязуется содействовать профкому в осуществлении своих планов и принимать незамедлительные меры в случаях нарушения прав профсоюза.

8. 2. Стороны договорились о том, что:

8.2.1. 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;

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

8.2.3. работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором;

8.2.4. увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.3. 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, Транспорт (ст. 377 ТК РФ).

8.4. 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.

8.5. 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. С соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

8.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

8.7. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.8. 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);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение 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);
- 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);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 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);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

9. Обязательства профкома

9. Профком обязуется:

9.1. 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.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.4. 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.

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

9.6. Направлять учредителю (собственнику) 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).

9.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

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

9.13. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других.

9.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

9.15. 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.

9.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

9.17. Профсоюзный комитет обязуется:

- уведомлять работодателя о сроках проведения профсоюзных собраний, конференций не менее чем за 2 недели;

- согласовывать время проводимых в рабочее время профсоюзных собраний, конференций с Работодателем, при этом устанавливается 12-часовой годовой лимит времени на проведение этих собраний, конференций в рабочее время.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 2018-2020 гг. Он вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует до 31.12.2020 года. Если по истечении срока действия договора ни одна из сторон не заявит о его прекращении, то настоящий договор действует в течение следующих трех лет.

10.2. Стороны договорились, что:

- работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

- совместно осуществляют контроль за выполнением коллективного договора.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в течение срока его действия, производятся только в виде соглашений между работодателем и профкомом, вступают в силу с момента их подписания и регистрируются в соответствующем органе по труду.

10.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

10.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его обязательств, работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к участникам забастовки меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

10.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение месяца после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

Коллективный договор принят на общем собрании (конференции) работников Учреждения.

Протокол № 2 от «25» декабря 2017 г.