КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного

общеобразовательного учреждения

Новинская средняя школа

на 2017 – 2019 годы

УТВЕРЖДЁН НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Сидоренко Надежда Александровна

Подписан: Сидоренко Надежда Александровна
DN: ИНН=241000712522, СНИЛС=04256186853, E=alvarius7@yandex.ru, C=RU, S=Красноярский край, L=п.Новый, O=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ НОВИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА, G=Надежда Александровна, SN=Сидоренко, CN=Сидоренко Надежда Александровна
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2021-03-24 11:54:58
Foxit Reader Версия: 9.7.2

Протокол от 27 декабря 2016 года № 2
Новая редакция

От работодателя: _____
директор МБОУ Новинской СШ
Сидоренко Н.А.

От работников: _____
председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ Новинской СШ
Васильева Т.Т.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду_____
(указать наименование органа)

Регистрационный № 23 от «24» октября 2017 г.

Руководитель органа по труду_____ Л. Н. Орлова
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

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 Новинской средней школе (далее – МБОУ Новинская СШ).
1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (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 образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.
1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МБОУ Новинская СШ, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя, председателя первичной профсоюзной организации (далее профком);
- работодатель, в лице его представителя — директора МБОУ Новинская СШ.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ Новинская СШ, но профком не несет ответственности за нарушение прав работников не являющихся членами профсоюза.

1.6. Коллективный договор действует в течение 3-х лет. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников после его подписания в течение 10 дней.
1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
1.9. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
1.10. При реорганизации или смене формы собственности образовательного учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.
1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательного учреждения.
1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
1.16. Настоящий договор действует с 2017 года по 2019 год.
1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения представительного органа трудового коллектива:
- правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
- положение об оплате труда работников (приложение № 2)
- соглашение по охране труда (приложение № 3);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 4);
- перечень профессий и рабочих мест, требующих присвоения 1 группы неэлектротехническому персоналу (П. 1.4.4.ПТЭЭП правил технической эксплуатации электроустановок потребителей) (приложение № 6);
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного оплачиваемого отпуска (приложение №7);
- положение о стимулирующих доплатах и надбавках (приложение № 5);
- особенности оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся их квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях (приложение №8);
- положение о КТС (приложение №9).

1.18. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным

ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.
1.19. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.
1.20. Ежегодно стороны информируют работников на общем собрании трудового коллектива о ходе выполнения коллективного договора.
1.20. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

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
образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.
2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой храниться у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).
Получение Трудового договора является основанием для издания приказа о приеме на работу.
2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами.
2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Запрещается требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).
2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения 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 учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюза. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям 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 классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.7. 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 учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, 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 учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя 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 классов п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении;
- восстановления на работе учителя, 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.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), 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. 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, 162 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 (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.
2.12. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
2.13. 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 обязуется:
3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
3.2.3. 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).

3.2.4. 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 (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).
3.2.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям персональные выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
3.2.6. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях предусмотренных Приложением 1, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).
В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.
В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:
4.1.1. Уведомлять профсоюз учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два 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, уведомить профсоюз учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата

работников не позднее, чем за три месяца до его начала, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
4.1.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников уведомить работников под расписку не менее чем за два месяца до увольнения о предстоящем высвобождении.
4.2. Стороны договорились, что:
4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
4.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.
4.2.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:
5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения.
5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
Для женщин – устанавливается 36 - часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).
5.3. Для педагогических работников образовательного 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 нормы часов педагогической работы, установленных

за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
5.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.
5.4. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.
Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель 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 случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.
Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.
В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.
Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере и порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их 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. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.
В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.
5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза 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.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам обслуживающим учебный процесс продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный длительный оплачиваемый отпуск педагогических работников (директор, заместитель директора, преподаватель-организатор ОБЖ, учитель, учитель-логопед, воспитатель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор) составляет 56 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 8 календарных дней предоставляются работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в других случаях, предусмотренных Федеральными законами (Федеральный закон от 22.08.2004 N 122-ФЗ ст. 14).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 7 календарных дней предоставляются работникам занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.(ст. 117ТК РФ)

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется за каждый год работы. Рабочий год работника исчисляется со дня заключения трудового договора.

В число календарных дней отпуска не включаются праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период отпуска.
Отпуск за первый год работы может быть предоставлен работнику по истечении 6 месяцев с начала его непрерывной работы в учреждении (ТК РФ ст.122). По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТКРФ).

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ в количестве от трех до семи календарных дней (Соглашение по охране труда - приложение №3);
- председателю первичной профсоюзной организации 2 календарных дня.

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы предусмотренных ст.128 ТК РФ и в следующих случаях:

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:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- в случаях рождения ребенка до 5 календарных дней;
- регистрации брака работника (его родителей, детей работника, родных братьев и сестёр) до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

5.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем или Уставом учреждения. (ст.335 ТК РФ)

5.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или годовым календарным учебным графиком. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. (ст.111 ТК РФ)

5.14. 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 обучающимися, 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 мин (ст. 108 ТК РФ).

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

5.16. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 20 минут до начала занятий.

Профсоюз учреждения согласовывает отпуска работников, принимает меры по более эффективному использованию рабочего времени, снижению потерь рабочего времени.

6. О порядке и условиях оплаты труда работников учреждения

Заработная плата работников МБОУ Новинская СШ исчисляется в соответствии со ст. 144 ТК РФ, ст. 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановления Администрации Дзержинского района от 11.102016 г. № 365 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций района», Постановления Администрации Дзержинского района от 01.10.2014 г. 759-п «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», Постановления Администрации Дзержинского района от 01.10.2014 г. 760-п «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций, подведомственных Управлению образования», Постановления Администрации Дзержинского района от 01.10.2014 г. 761-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников образовательных организаций, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», Постановления Администрации Дзержинского района от 01.10.2014 г. 762-п «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципальной бюджетной образовательной организации района», статьей 33,35 Устава района, ст. 6 закона Красноярского края от 29.10.2009г. №9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных, бюджетных учреждений».

Настоящий раздел коллективного договора регулирует отношения в сфере оплаты труда работников образовательного учреждения.

(приложение №2)

6.1. Общие положения

6.1.1. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах средств субсидии на исполнение субвенции местным бюджетам на реализацию основных образовательных программ; а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.1.2. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- персональных выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим разделом.

6.1.3. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате, руководитель учреждения производит ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины МРОТ, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до МРОТ осуществляется работодателем в пределах средств субсидии на исполнение субвенции местным бюджетам на реализацию основных образовательных программ; а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.1.4. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается до 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.1.5. Порядок оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается Положением об оплате труда (приложение №2), коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, а также иными нормативно правовыми документами.

6.1.6. Перечень должностей по категориям работников образовательного учреждения для формирования штатного расписания определяется согласно (приложению №2) к настоящему коллективному договору.

6.1.7. Заработная плата исчисляется и выплачивается работникам в денежной форме не реже чем каждые полмесяца.

Выплата заработной платы работникам производится 15 числа следующего месяца, а авансирование осуществляется 30 числа текущего месяца.

При совпадении дней выплаты заработной платы с выходным или другими нерабочими праздничными днями выплата производиться накануне этого дня.

При выплате заработной платы работодатель обязан через расчетный листок извещать ежемесячно каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. В соответствии с ТК РФ нести ответственность за нарушение сроков выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда.
6.2.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (ст.236 ТК РФ)
6.2.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию, периодические издания.
7.3. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере *двух минимальных размеров окладов следующим категориям увольняемых работников:*
- призыв сотрудника на военную службу;
- сокращением численности или штата;
- несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья;
- восстановления на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказ сотрудника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора;

- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.
- получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.
7.4. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и электронными образовательными ресурсами в образовательных целях.
7.5. Обеспечивает бесплатное прохождение профилактических и медицинских осмотров.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предотвращающих 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.
8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждений по охране труда на начало учебного года.
8.3. Обеспечивать на наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт образовательного учреждения.
8.4. Приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другими средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. (приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н (в редакции от 27.01.2010г. № 28н); приказ №1122н от 17.12.2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств»).
8.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ)
8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного 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).

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
8.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда при условии аттестации рабочего места.
8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда
8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.
8.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.
8.12. Оборудовать комнату для отдыха работников в организации.
8.13. **Профком обязуется**:
-организовывать оздоровительные мероприятия для членов профсоюзного комитета и других работников;
-проводить работу по оздоровлению детей работников образовательного учреждения.
8.14. Соблюдать требования правил противопожарного режима; а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной безопасности;
8.15. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению противопожарного режима;
8.16. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников правилам противопожарного режима;
8.17. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
8.18. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении правил противопожарного режима и возникновении пожаров;
8.19. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;
8.20. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;
8.21. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии противопожарного режима на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях.
8.22. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состоянии дорог и проездов.
8.23. Содействовать деятельности добровольных пожарных;
8.24. Руководители организации имеют права;

8.24.1. Создавать реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;
8.24.2. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению противопожарного режима;
8.24.3. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях;
8.24.4. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения противопожарного режима;
8.24.5. Получать информацию по вопросам правил противопожарного режима, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны;
8.25. Руководители организаций осуществляют непосредственное руководство системой противопожарного режима; в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение правил противопожарного режима;
8.26. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области противопожарного режима; и проверку знаний правил противопожарного режима работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. 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.
9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
9.4. При наличии письменного заявления работника, являющегося членом профессионального союза, работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %. (ст. 377 ТК РФ)
Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных

органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
Оплата труда председателя профкома может производиться в размерах, установленных Положением о стимулирующих доплатах и надбавках.
9.6. 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 «а», «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
9.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.
9.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
9.9. Работодатель с учётом 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 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 днём (ст.101 ТК РФ);
-утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)4
-создание комиссий по охране труда (ст.218 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 (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. 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 счёт первичной профсоюзной организации.
10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
10.5. 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).
10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
10.10. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.
10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременностью представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
10.13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в сложных жизненных ситуациях.
10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон:
Стороны договорились, что:
11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников.
11.4. Рассматривают в 2-х недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.
11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива Муниципального бюджетного образовательного учреждения Новинская средняя общеобразовательная школа (27 декабря 2016 года № 2).

Приложение № 2
к Порядку уведомительной регистрации
коллективных договоров, изменений
и дополнений к ним, осуществления контроля
за их выполнением Распоряжения
Администрации Дзержинского района от
28.10.2014 №170-р

Регистрационная карточка

№ 23 24 октября 2017 года

Наименование акта социального партнерства	Коллективный договор по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Новинская средняя школа
Дата принятия (подписания)	27.12.2016 г.
Период действия	2017-2019 гг
Количество приложений	9
ФИО, должность представителей сторон, подписавших акт социального партнерства	Н.А.Сидоренко- директор МБОУ Новинской СШ
	Т.Т. Васильева- председатель первичной профсоюзной организации МБОУ Новинской СШ
Сообщение регистрирующего органа к акту социального партнерства	№ 23 от «24» октября 2017 года

Начальник отдела экономики и труда
администрации района Л.А. Орлова

Администрация Дзержинского района Красноярского края
ДЛЯ ДОКУМЕНТОВ