

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Сарафановская средняя общеобразовательная школа»
на 2020-2023гг.

Директор МБОУ «Сарафановская СОШ»
 **Н.Г. Осколкова**

от работников: представитель
трудового коллектива
 **Л.Л. Павлюченко**



ст. 37 ТК
протокол № 1
от 23.03.2020 г

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду Администрации Молчановского района

«26» марта 2020г.

регистрационный № 2(2020)

Руководитель органа по труду: ведущий специалист  /Л.В. Котеловская/

с. Сарафановка



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками общеобразовательного учреждения МБОУ «Сарафановская СОШ» (ст. 40 ТК).

1.2. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ, отраслевым соглашением между Томским областным комитетом Профсоюза работников образования и науки РФ и территориальным (районным, городским) и отраслевым территориальным (районным, городским) соглашениями и заключается в целях:

- обеспечения социальных, правовых и трудовых гарантий, льгот и преимуществ, для работников образовательного учреждения;
- создания благоприятных условий деятельности работодателя и работников;
- выполнения требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МБОУ «Сарафановская СОШ», в лице их представителя Павлюченко Л.Л., наделившие в установленном порядке полномочиями на представительство в области коллективных прав и интересов в данном коллективном договоре и их защиту.

- работодатель МБОУ «Сарафановская СОШ», в лице его представителя – директора Н.Г.Осколкова (далее – работодатель). (ст. ст. 30, 31 ТК).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между всеми сторонами трудового договора. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.7. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно – бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.12. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.13. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 01.04.2023 г.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в учреждении:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для проведения срочных работ для предотвращения несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, а также для устранения указанных последствий и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

-для выполнения сезонных работ и в других случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положения работника.

2.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст.70 ТК РФ.

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

2.5. 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 обусловленную 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.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 10) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, предупредить о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 20 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

2.10. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

2.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

1) В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется

приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2) Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК), графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения работников МБОУ «Сарафановская СОШ» (по согласованию), настоящим коллективным договором, иными локальными актами.

3) Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин.

4) Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения работников МБОУ «Сарафановская СОШ» (по согласованию) до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Руководитель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

5) При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется 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 без согласия работника.

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

7) Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

8) 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 (групп);

- 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);

- восстановления (по решению суда) 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.

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

9) В учреждении 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.

10) Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего больших перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

11) Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

12) 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, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК только с согласия работников МБОУ «Сарафановская СОШ».

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

13) 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 о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда.

14) 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 их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

15) В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.3. Стороны подтверждают:

1) Педагогам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и 16 дней за работу в северных районах, для непедagogического персонала – продолжительностью 42 календарных дня и 16 дней за работу в северных районах, техническому персоналу - 28 календарных дней и 16 дней за работу в северных районах. Дополнительно предоставляются к отпуску 3 календарных дня руководителю за ненормированный рабочий день и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (кочегары, повар)

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев по основаниям, указанным в ст.122 ТК РФ.

2) Предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с работником не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

3) По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (ст. 126 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4) График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5) Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

6) Педагогическим работникам учреждения в соответствии с п. 4, п. 5 ст. 46 закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не чаще чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения.

3.4. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска при условии наличия финансовых возможностей:

- в случае бракосочетания работника (детей работника) – 2 дня;
- на похороны близких родственников – до 3 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;

3.5. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

Работодатель обязуется на основании личного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

- работающим пенсионерам (по старости) – до 14 дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней в году;

3.6. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК оснований следующим работникам:

- при праздновании свадьбы детей работника – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня.

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

3.8. 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.

3.9. Работники организации совместно с представителем трудового коллектива, Павлюченко Л.Л. обязуется:

- осуществлять контроль соблюдения работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять контроль соблюдения требований ст.113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза, а так же других работников (по согласованию), в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

4.1.1. В учреждении устанавливается следующая система оплаты труда: на основе должностных окладов, повременная, а также работникам выплачиваются премии за качество работы в соответствии со штатным расписанием (приложение 2). Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии с Перечнем, утверждённым Правительством РФ. Перечень указанных работ, а также размеры увеличения тарифных ставок (окладов) определены в (Приложении 3).

Конкретный размер месячного должностного оклада устанавливается в трудовом договоре, Положении об оплате труда и материальном стимулировании работников Управления образования:

- директор – 10291 р/1 ставка
- учитель – 11047р/1 ставка
- педагог психолог -10792/1 ставка
- социальный педагог -10267/0,8 ставка
- воспитатель - 10792/1 ставка
- программист – 9759 р/1 ставка
- пом.воспитателя – 6012р/1 ставка
- машинист по стирке одежды - 5807р/0,25
- повар - 8008р/1 ставка
- ст.повар -8510р/1 ставка
- кух.работник – 5993р/1 ставка

- сторож – 5627р/1 ставка
- уб. служб. помещений – 5807 р/1 ставка
- водитель – 8850р/1 ставка
- рабочий – 8008р/1 ставка
- завхоз – 8510р/0,5 ставки
- делопроизводитель – 5899р/ 0,8 ставки
- библиотекарь – 8394р /0,3 ставки.
- машинист – кочегар -5568р/1 ставка+ вредность 668,16

4.1.2. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.2. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Томской области, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера регулируются Положением «О порядке и условиях оплаты и стимулировании труда в МБОУ «Сарафановская СОШ», утверждаемым работодателем по согласованию с работниками.

3) Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

5) Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 4% тарифной ставки (оклада).

6) Оплата за работу в ночное время оплачивается в размере 36 % от должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего

работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в соответствии с Положением «О порядке и условиях оплаты и стимулировании труда в МБОУ «Сарафановская СОШ»;

8) Выплаты за квалификационную категорию, классное руководство и проверку письменных работ являются обязательными.

9) Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

10) Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

11) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

12) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы 13 и 28 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

13) В день увольнения производится выплата всех сумм, причитающихся работнику.

14) Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

15) О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда работники извещаются не позднее, чем за два месяца.

16) Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания или получении других отраслевых наград – со дня присвоения.

17) Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере среднего заработка работника (ст. 142 ТК).

18) Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

19) Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

20) При выплате заработной платы работодатель обязан своевременно в письменной форме извещать каждого работника (ст. 136 ТК):

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

21) При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

22) В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

5.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

-приобретение и выдача за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или связанным с загрязнением (ст.212 ТК по финансированию мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации в соответствии со ст.226 ТК РФ (не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг));

-нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам (приказ Минтруда России от 09.12.2014 №997н. Для водителя автобусом, легковым автомобилем: костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (1 штука), перчатки с точечным покрытием (12 пар), перчатки резиновые или из полимерных материалов (дежурные); для завхоза- халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (1 штука), перчатки с полимерным покрытием (6 пар), для уборщика служебных помещений- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки (1 комплект), перчатки с полимерным покрытием (6 пар), перчатки резиновые (12 пар); для кочегара котельной, работающей на жидком или твёрдом топливе- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (1 штука), костюм для защиты от повышенных температур (2 пары), очки защитные или щиток (до износа), каска защитная (1 штука на 2 года), средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее (до износа), фартук из полимерного материала с нагрудником (1 штука); для повара и помощника повара - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (1 штука), фартук из полимерного материала с нагрудником (2 штуки), нарукавники из полимерного материала (до износа). Для водителя- не указывается номер жилета сигнального 2 класса защиты в соответствии с приказом минздравсоцразвития от 20.04.2006 №297).

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств: очищающие крема, гели и пасты для кочегаров и водителей автобусов и легковых автомобилей (200 мл. в месяц), для уборщиков служебных помещений, поваров, помощников поваров для мытья рук 200 г. мыла туалетного или 250 мл. жидких моющих средств в дозирующих устройствах в месяц. Защитные средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу) для работников котельной- 100 мл. в месяц в соответствии приказа Минздравсоцразвития от 17.12.2010 №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих или обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»;

-продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда (кочегары, повар) в соответствии со ст. 147 ТК.РФ (в редакции от 28.12.2013 №421-ФЗ) увеличивается на 3 дня;

-размер повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или)опасными условиями труда (кочегары, повар) в соответствии со ст. 147 ТК РФ (в ред. От 28.12.2013 №421-ФЗ) установлен в размере 4%;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- проведение специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации(ст.212 ТК РФ вред. От 28.12.2013 №421-ФЗ,Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

-проводить за счёт собственных средств предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры. В соответствии со ст.212 ТК РФ работодатель обязан организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности)медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 №302 н);

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения трудового коллектива или иного уполномоченного работника, в лице Павлюченко Л.Л.

5.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

безопасности работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.6. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану при возникновении пожара, неисправности имеющихся систем и средств противопожарной защиты.

6.7. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

Работник обязан:

6.8. Соблюдать требования пожарной безопасности.

6.9. При обнаружении пожара немедленно уведомлять о нём пожарную охрану.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

7.3. При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.184 ТК РФ.

8. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-ТК);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. Меры по реализации и расширению льгот и гарантий работниками учреждения:

1) В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 29.03.2001 № 245 «О признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

2) Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (на счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

3) Гарантии и компенсации работникам при ликвидации, сокращении численности или штата работников организации устанавливаются согласно ст. 180 ТК.

4) При временной нетрудоспособности выплачивается работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

5) При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с. 178 ТК).

6) Создавать условия работникам, совмещающим работу с обучением, согласно ст. 173 ТК.

8.4. Работодатель обязуется:

1. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, выдачей полисов по медицинскому страхованию;
2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.
3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения;
4. Работникам, направленным на обучение работодателем и поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования (независимо от их организационно-правовых форм: очной, заочной и очно-заочной (вечерней) форм обучения), успеш

обучающимся в этих учреждениях, предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

5. В пределах средств, выделенных на оплату труда, устанавливать премии для творчески работающих учителей в соответствии с Положением «О порядке и условиях оплаты и стимулировании труда в средней общеобразовательной школе МБОУ «Сарафановская СОШ»»;
6. Производить увольнение работника по инициативе администрации с учетом мнения коллектива, за исключением, установленных (с соблюдением гарантий, порядка и процедур, предусмотренных ТК) случаев психического и физического насилия над детьми.

9. Условия труда и социальные гарантии молодежи

9.1. Стороны:

- 1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.
- 2) Практикуют институт наставничества. Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата к ставке заработной платы (окладу).
- 3) Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.2. Стороны договорились:

- 1) Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.
- 2) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения.
- 3) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых специалистов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.3. Работодатель:

- 1) Устанавливает доплату к заработной плате молодых специалистов от должностного оклада в течение трех лет. Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации.

9. ГАРАНТИИ КОЛЛЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9.1. Работодатель создает условия, обеспечивающие деятельность организации в соответствии с ТК РФ, законами РФ, Положением об Управлении образования и настоящим коллективным договором (ст. 32 ТК РФ).

9.2. Работодатель предоставляет

безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы,

возможность размещения информации в доступном для всех работников мест пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

9.3. Работодатель предоставляет коллективу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития Управления образования.

9.4. Работники организации включаются или избираются в состав комиссии по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, расследованию несчастного случая на производстве, по трудовым спорам и вопросам.

9.5. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, содержащие нормы трудового законодательства (ст. 8 ТК РФ);
- установление системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 217 ТК РФ);
- учёт мнения в случаях, предусмотренных ТК РФ, Положением об Управлении образования, настоящим коллективным договором.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

10.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров по исполнению коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его.

10.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Пронумеровано, прошнуровано,
скреплено печатью

21

лист

Директор
МБОУ «Сарафановская СОШ»
Н.Г. Осколкова

