

Коллективный договор
Муниципального образовательного учреждения
Туманненская основная общеобразовательная школа
Кольского района Мурманской области
на 2017-2020 г.г.

Принят на общем собрании коллектива, протокол № 1 от «16» января 2017 г.
Коллективный договор действует с 16.01.2017 года по 15.01.2020 года

От работодателя:

Директор
Муниципального
образовательного
учреждения
Туманненская ООШ

И.А. Дольманов
И.А. Дольманов

«16» января 2017 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной
организации
образовательного
учреждения

В.А. Щеглакова
В.А. Щеглакова

«16» января 2017 г.



Док. № 01/2017 от 03.03.2017 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении Тумановской основной общеобразовательной школе.
- 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 общеобразовательного учреждения (далее – Учреждение) 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией (далее – профком), именуемые далее «работники»;
 - работодатель в лице его представителя – директора МОУ Тумановская ООШ, именуемый далее «работодатель».
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделения, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласует с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- Положение об оплате труда работников (Приложение № 2);
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МГУ Тушинская ООП (Приложение № 3);
- Соглашение по охране труда (Приложение № 4);
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также женщинами и беременными женщинами средствами (Приложение № 5);
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 6).

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию профкомом;
- 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;
- обсуждения с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и имеет одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику. Трудовой договор 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 только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ), при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по

инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Изменения по инициативе работодателя существенных условий трудового договора допускаются, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение смежности 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).

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

При изменении работодателем условий трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу или вакантную должность, соответствующую квалификации работника, состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

При угрозе массового увольнения работодатель предупреждает профком за три месяца.

2.5. Трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. В части, не предусмотренной трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

2.6. 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 (по согласованию) профкома.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сокращается ее объем и преобладают 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 письменного согласия.

2.8. 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.

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и определяется на этот период для выполнения другими учителями.

2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не устанавливается.

2.11. 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:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

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

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

- 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.

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

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан перед заключением трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом 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).

2.14. Работодатель обязан:

а) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- б) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- в) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- г) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- д) заключить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- е) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и действующим трудовым договором.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.1.2. Работодатель по согласованию профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет, а с 01.09.2013 года - один раз в три года.

3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с участием в обучении 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.

3.2.6. Содействовать педагогическим работникам в прохождении аттестации. Со дня вынесения решения аттестационной комиссии устанавливать оплату труда в соответствии с ИСОТ.

3.2.7. Проводить сроки действия квалификационных категорий по заявлению педагогического работника не более чем на один год по выводу из работы в следующих исключительных случаях:

- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- длительная командировка по специальности за рубежом;
- отпуск до одного года в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
- заболевание в отпуске по беременности и родам;
- временная длительная нетрудоспособность;
- возобновление педагогической работы после ухода на пенсию.

3.2.8. Представлять в аттестационную комиссию (главную аттестационную комиссию) для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей) и руководящих работников с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводимой один раз в 5 лет представляемые на аттестуемых работников. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессионализма, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

Работодатель не должен одновременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических работников учреждения, не имеющих квалификационную категорию.

3.2.9. Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется знакомить аттестуемых под роспись не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации.

3.2.10. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией (главной аттестационной комиссией).

3.2.11. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

3.2.12. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя 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.

3.2.13. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке

включается представитель профсоюза (или уполномоченный профсоюзом лицом профсоюзный представитель).

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СООБЩЕНИЕ ИХ УЧРЕЖДЕНИЯМ.

4.1. Работодатель обязуется

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

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономические обоснования.

4.1.2. Работники, получившие уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по вакантным работникам в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, не соответствия работника занимаемой должности, неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, производится с предварительного согласия профсоюза (пп. 1, 2, 3, 5 ст.81 ТК РФ).

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 possuem лица, указанные в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одиозные мастера и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденный председатель первичной организации и его заместитель.

4.2.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении, возможность пользоваться на правах работника учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию профсоюзом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для женщин, 40 часов в неделю для мужчин (Приложение № 8).

5.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

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

5.1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в случаях предусмотренных законодательством:

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

5.1.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителем предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты и порядка и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.1.6. 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.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

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

5.1.10. 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 свободное время, не превышающего их учебной нагрузки по началу учебного года. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

Каникулы могут считаться днями самообразования учителя в том случае, если в свободное время выполняются школьные документы, нет успешности и подготовлен кабинет к учебно-образовательному процессу.

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

5.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

Предоставление, 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 просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- в связи с работой в районе Крайнего Севера 24 к.дня;
- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение № 7);
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 8).

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск (без сокращения заработной платы) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- для сопровождения ребенка в случае выезда с Севера после окончания учебного года – до 14 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 дней;
- на похороны близких родственников - 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 5 дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 кал. дней;
- работающим инвалидам – до 60 кал. дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 кал. дней в году;

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года и порядке и на условиях, определяемых учреждением и (или) Уставом учреждения.

3.13.4. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при неопределенной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

3.13.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графика 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 том числе в течение перерыва между занятиями (перерыв). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

3.13.6. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания рабочего времени работника.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Кольский район Мурманской области от 28.10.2008 № 813 « О введении новых систем оплаты труда работников, финансируемых из бюджета муниципального образования Кольский район Мурманской области», и Положения об оплате труда работников МОУ Туманненская ООШ.

6.1.2. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (Положение об оплате труда – Приложение № 2).

6.1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера включаются в трудовой договор работника.

6.1.4. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются работодателем по согласованию профкома в пределах имеющихся средств на оплату труда. (Положение об оплате труда – Приложение № 2).

6.1.5. Работодатель устанавливает работнику учреждения размеры доплат, надбавок, премии и другие меры материального стимулирования без ограничений их максимальными размерами по согласованию с ПК в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (Приложение № 3).

6.1.6. Минимальный размер заработной платы работников не может быть ниже размера, установленного трехсторонним Соглашением по Мурманской области.

6.1.7. Зарплата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25-го числа текущего месяца и 10-го числа следующего месяца.

6.1.8. Зарплата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение № 2) и включает в себя:

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника; (Приложение № 3) пересматривается ежегодно в январе;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные равным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством. Повышение об оплате труда, локальными нормативными актами учреждений.
- 6.1.9. Изменение размеров окладов (должностных окладов) производится:
- при получении образования или восстановления документа об образовании – со дня представления соответствующего документа;
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
 - при наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы оклада по размеру оклада более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 6.1.10. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу по совместной основе в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.1.11. Наполняемость классов (групп), устанавливаемая Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) компенсируется учителю (воспитателю) установленным доплатой в размере до 5%.

6.2. Работодатель обязуется:

- 6.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере выплаченной заработной платы (ст.234 ТК РФ).
- 6.2.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов по ставке 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (денежной компенсации).
- 6.2.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по инициативе работодателя или органа власти, заработную плату в полном размере.
- 6.2.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
- 6.2.5. В соответствии с законодательством предусмотреть оплату работы на экзаменах (переработки, проверка письменных экзаменационных работ и др.).
- 6.2.6. Работникам устанавливается доплата за почетные звания и ученую степень ежемесячно в течение учебного года в фиксированной сумме. (Приложение № 2), пересматривается ежегодно в январе.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

- 7.1. Стороны договорились, что работодатель:
- 7.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 7.1.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство).

7.1.3. Обеспечивает предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и в поселках городского типа (рабочих поселках).

7.1.4. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию за книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

7.1.5. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.1.6. Молодому специалисту выплачивается единовременное пособие - шесть должностных окладов, 20% к должностному окладу ежемесячно в течение 3-х лет.

7.1.7. Педагогическим работникам, в связи с выходом на пенсию по старости выплачивается единовременное пособие - три должностных оклада.

7.1.8. Педагогическим работникам выплачивается ежегодное материальное пособие в размере 100% от должностного оклада.

7.1.9. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.313-327 ТК РФ):

- оплачивать проезд в отпуск и обратно работнику и членам его семьи (неработающим мужу, жене, несовершеннолетним детям) 1 раз в 2 года любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), а также производить оплату стоимости провоза багажа весом до 30кг (ст.325 ТК РФ);
- оплачивать стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно работника учреждения, финансируемой из местного бюджета производится перед отъездом в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда (при наличии средств, предусмотренных бюджетной сметой учреждения) на основании заявления работника;
- оплачивать проезд несовершеннолетних детей независимо от времени отпуска родителей;
- проезд может быть оплачен в период отпуска без содержания;
- предоставлять работнику один раз в два года «дорожные дни» без сохранения заработной платы, использованные при льготном проезде в отпуск и обратно по заявлению работника.

7.1.10. Оказывает материальную помощь всем работникам учреждения из фонда экономии заработной платы в следующих случаях:

- юбилей - до 3000руб.
- похороны - до 5000руб.
- в случае длительной болезни - до 3000руб.
- в приобретении санаторно-курортных путевок - до 5000руб.

7.1.11. Оказывает материальную помощь педагогическим работникам учреждения из фонда экономии заработной платы на протезирование зубов - до 5000руб.

7.1.12. Лица, участвующие в переговорах, подготовке проекта Коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Учитывая специфику труда, связанную с выполнением учебных программ и невозможностью освобождения от основной работы, предусмотреть компенсационные выплаты в виде стимулирующих надбавок.

УШ. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8.1. Работники охраны:

8.1.1. Обеспечить права работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, включая своевременное принятие мер по безопасности труда, предупреждению работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этих прав заключить соглашения по охране труда (Приложение № 4) с организациями в том организационные и территориальные мероприятия по охране и безопасности труда, сроком на выполнение, ответственных должностных лиц.

8.1.2. По результатам аттестации рабочих мест организовать работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по соглашению профкома.

8.1.3. Проводить по всем существующим на работу, а также переведенным на другую работу работникам учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

8.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также средствами и оборудованием средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 5).

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

8.1.7. Сохранять места работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время предоставления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства владетелем нарушенных требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

8.1.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья владетелем выполняющего работником нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по специальности профкома (ст.212 ТК РФ).

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

8.1.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены профкома.

8.1.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.1.14. Участвовать совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

8.1.15. Оказывать содействие территориальным инспекциям труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, упомянутым в перечне образования и науки РФ.

(доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.16. Обеспечить проведение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских заключений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185, 212 и 213 ТК РФ).

8.1.17. Оборудовать комнату для отдыха работников организации, работников и их детей.

8.1.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха.

8.1.19. По решению комиссии по социальному страхованию приобрести путевки на лечение и отдых.

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

8.1.21. Профком обеспечивает предоставление путевок в пансионат с лечением «Фламинго».

8.1.22. Выделять финансирование на мероприятия по улучшению условий труда и охраны труда в размере 0,2% суммы затрат на производство работ, услуг.

8.1.23. Производить доплату в размере 10% от должностного оклада уполномоченному по охране труда.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. 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.

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

9.1.3. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.1.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет районной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается. Ответственность за перечисление несет работодатель.

9.1.6. Работодатель при наличии средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере от 10% до 20% (ст. 377 ТК РФ).

9.1.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.1.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Представитель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в порядке увольнения в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.1.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

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

9.1.11. Работодатель по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

10.1. Профком обязуется:

10.1.1. 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.

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

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

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

- 10.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 10.1.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителем 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).
- 10.1.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссиях по трудовым спорам и суде.
- 10.1.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.1.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по легкому оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.1.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- 10.1.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.1.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.1.13. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.1.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 10.1.15. Оказывать материальную помощь работникам в случаях:
- юбилей;
 - свадьбы;
 - рождения ребенка;
 - похорон;
 - длительной болезни;
 - оплаты протезирования зубов (педагогическим работникам).
- 10.1.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11.1.Стороны договорились, что:

- 11.1.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.1.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.1.4. Рассматривает в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его исполнением.

11.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания с «16» января 2017 г. по «15» января 2020 г.

Право подписать коллективный договор предоставлено от работодателя – Большакову Никите Анатольевичу, директору школы, от работников – Щеглаковой Валентине Александровне, председателю ПК МОУ Тумановская ООШ.

Принят на общем собрании коллектива, протокол № 1 от «16» января 2017 г.

Директор МОУ Тумановская ООШ:

Н.А. Большаков

Председатель ПК школы:

В.А. Щеглакова

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575801

Владелец Морфиян Евгения Александровна

Действителен с 31.03.2021 по 31.03.2022