

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ПОКРОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА УХОЛОВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

на 2020 - 2023 годы

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников.

« 10 » февраля 2020 (протокол №1)

От работодателя



Директор

В.В. Воронков

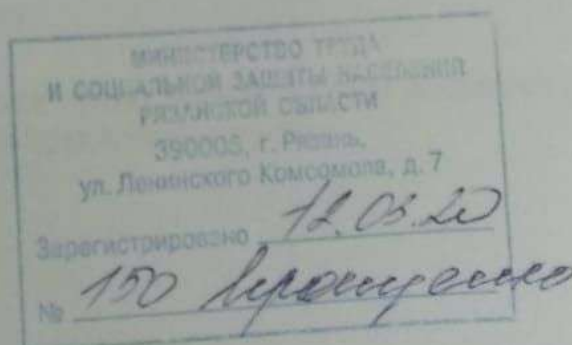
От работников

Председатель профсоюзного комитета

М.И. Воронкова.

М.П.

Дата « 10 » февраля 2020г



работников образовательных учреждений, утвержденными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

4.2. Работодатель с учетом мнения Профкома разрабатывают Положение об оплате труда работников учреждений.

4.2.1. В Положении об оплате труда работников учреждения предусматривают регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

4.2.2. Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с Профкомом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

4.2.3. Положение об оплате труда работников образовательного учреждения включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее – должностные оклады) работников учреждений, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставка);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений и др.

4.3. Стимулирующий фонд оплаты труда работников составляет не более 30 процентов фонда оплаты труда учреждения.

- по письменному желанию работника в случае, если коллективный договор не устанавливает продолжительности отпуска за время отсутствия на работе по болезни;

- в других случаях, предусмотренных Правилами об отпусках или коллективным договором.

1.24. При графике работы работника предоставляется отпуск при предоставлении отпуска на санитарно-курортное лечение.

1.25. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

1.26. Работодателю обязуется:

1.26.1. Всем принятым работникам предоставлять очередной отпуск в полном объеме до истечения 6 месяцев с момента приема на работу. При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

1.26.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ;

- работам на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- медицинским работникам образовательных учреждений общего типа продолжительностью 12 рабочих дней (письмо Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 28 августа 1986 г. № 2999 - МК и Минздрава СССР от 20 августа 1986 г. № 23-1-А; постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 16 июня 1988 г. № 370 П-6). При этом основным отпуском, к которому присоединяется дополнительный, является отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

1.26.3. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска в календарном исчислении за особый характер работы

- работам на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ - 7 календарных дней;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ продолжительностью не менее трех календарных дней.

- работникам, с вредными условиями труда, на рабочих местах которых не проведена специальная оценка условий труда (затесненность рабочих мест) - количество дней, определяется согласно Перечня профессий и должностей работников учреждений и организаций образования, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется отпуск и сокращенный рабочий день, согласно списка производства, видов, профессий и

- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – 5 календарных дней;

- родителям, женам, мужьям военнослужащим, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней.

3.26.11. Общее количество дней дополнительных оплачиваемых отпусков в течение календарного года не может превышать 10 календарных дней.

3.27. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст.335 ТК РФ.

3.28. Сохранять за ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет ранее установленную должность.

3.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника работодатель обязан перенести на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее, чем за две недели. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.29. Профком обязуется:

3.30.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, нормативных актов, содержащих нормы трудового права и регионального, территориального Соглашений и настоящего коллективного договора.

3.30.2. Своевременно информировать работодателя о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Договора с целью разрешения конфликтов в порядке.

3.30.3. Проводить бесплатные консультации для членов профсоюза, учебу профактива по вопросам трудового законодательства и т.д.

3.30.4. Обеспечивать представительство и защиту социально - трудовых прав и интересов работников учреждения.

IV. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА.

4.1. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с профкомом в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трёхсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Рязанской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области и органов местного самоуправления, примерными Положениями об оплате труда

должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённый постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года №296/11-22

3.26.4. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска в календарном исчислении работникам учреждений, выполняющим дополнительную деятельность в соответствии с ТК РФ - до 3-х дней.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или предоставляться отдельно.

3.26.5. Педагогическим работникам, руководителю СУ предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск сроком 56 календарных дней.

3.26.6. Работникам МБОУ Покровская средняя школа, совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях высшего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дни:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно 50 календарных дней.

3.26.7. Работникам МБОУ Покровская средняя школа, совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях среднего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дни:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно 40 календарных дней.

3.26.8. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам (ст.128 ТК РФ):

- женщинам, воспитывающим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет - 4 рабочих дня;
- собственной свадьбы и свадьбы детей - 4 календарных дня;
- смерти супруга, детей, родителей - 4 календарных дня.

3.26.9. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.26.10. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника (ст.128 ТК РФ):

- для проводов детей на военную службу - 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости - 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - 60 календарных дней;

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.14. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4-х часов для каждого работника в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.15. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников.

3.16. В соответствии с действующим законодательством минимальный отпуск устанавливается для педагогических работников учреждения 28 календарных дней, для педагогических работников – 56 календарных дней.

3.17. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с Профкомом с учетом необходимого обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

3.18. График отпусков на календарный год утверждается работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения всех работников.

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

3.20. Ежегодный отпуск предоставляется работникам с рабочего дня недели.

3.21. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК).

3.22. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 -125 ТК РФ. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и Работодателем.

3.23. Ежегодный отпуск должен быть перенесён или продлён:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;

III. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Учреждение при разработке штатного расписания приводит наименования должностей педагогических работников в соответствие с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н» (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), а наименование должностей иных работников образовательных учреждений в соответствие с Общероссийским классификатором ОК 016-94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. № 367 с последующими изменениями).

3.2. Режим труда и отдыха МБОУ Покровская средняя школа определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом, а также условиями трудового договора.

Начало работы с 8 ч.30 мин.

Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Выходной день – суббота, воскресенье.

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

Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

3.3. Работодатель с работником заключает трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником.

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

3.4. 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. При заключении срочного трудового договора Работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, отраслевым, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором, являются недействительными. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом организации,

правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера и др.

Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1. Обеспечить полную и стабильную занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

3.6.2. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить с участием представителей Профкома. Сроки проведения тарификации - до 15 сентября т.г.

3.6.3. Уведомлять Профком в письменной форме о планируемом изменении статуса, структуры организации, о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала или возможном массовом высвобождении работников не менее чем за три месяца, если высвобождается 3 и более работников (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.7. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

3.8. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст.74 ТК РФ.

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

3.10. В день увольнения (последний день работы) работодатель производит окончательный расчет и выдаёт работнику трудовую книжку.

3.11. Стороны договорились:

3.11.1 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производит с предварительного согласия Профкома (ст.82 ТК РФ).

3.11.2. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (за один год до пенсии);
- высвобождаемый председателем первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- проработавшие в данном образовательном учреждении свыше 15 лет;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- молодые специалисты со стажем работы до 3-х лет.

3.11.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

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

3.11.5. В случае не достатка нагрузки, изменения учебного плана предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать в режиме неполной нагрузки.

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

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.12. Время работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования;
- положение о премировании работников;
- режим работы всех категорий работников;
- сроки выплаты заработной платы работникам;
- установление либо изменение условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работников;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;
- а так же иные положения определённые Трудовым кодексом РФ (ст. 73, 81, 82, 99, 103, 105, 113, 123, 135, 136, 144, 147, 154, 159, 162, 190, 196, и др.).

2.3. Профком обязуется:

- 2.3.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства, разъяснять работникам положения коллективного договора.
- 2.3.2. Представлять, выражать и защищать правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов профсоюза в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 2.3.3. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком

представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

2.3.4. В соответствии с трудовым законодательством осуществлять контроль за выполнением Работодателем норм трудового права.

2.3.5. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.3.6. Оказывать членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.7. Содействовать предотвращению в организации коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.8. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

2.3.9. 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.

2.3.10. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

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

2.3.12. Участвовать совместно с районным Советом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников организации и обеспечения их новогодними подарками.

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

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

2.3.15. По заявлению членов профсоюза и решения профкома из членских профсоюзных взносов оказывать материальную помощь в случаях трудного материального положения, продолжительной болезни, в связи с рождением детей, смертью родных и др.

2.3.16. Оказывать содействие членам профсоюза и членам их семьи в приобретении санаторно-курортных путёвок.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников организации.

2.1.6. Решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам организации, принимаются совместно с Профкомом. Аттестация работников проводится при участии представителей Профкома в составе аттестационной комиссии.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Обеспечить полную и стабильную занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

2.2.2. Уведомлять Профком и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса, структуры организации или возможном массовом высвобождении работников не менее чем за три месяца, если высвобождается 5 или более процентов численного состава.

2.2.3. Предоставлять возможность повышения квалификации, переквалификации кадров, предоставлять оплачиваемые учебные отпуска при получении первого высшего образования, обучающимся в ВУЗах без отрыва от производства.

2.2.4. В случае сокращения штатов отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе сверх перечня, предусмотренного ТК РФ, лиц предпенсионного возраста (которым осталось доработать до пенсии один год).

2.2.5. Совместно с Профкомом обеспечить аттестацию работника при подаче соответствующего заявления в установленные сроки.

2.2.6. Совместно с Профкомом готовить материалы на награждение работников, присвоение им почетных званий.

2.2.7. Предоставлять Профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.2.8. В срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставить в известность Профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение определенных сторонами условий трудовых договоров работников.

2.2.9. В обязательном порядке согласовывать с Профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.21. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с Профкомом:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 3) Положение о фонде стимулирующих доплат и надбавок;
- 4) другие локальные акты.

1.22. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами

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

1.24. Стороны обязуются по заключению нового коллективного договора начать переговоры за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора. Продолжительность переговоров при заключении нового коллективного договора не должна превышать 3-х месяцев.

1.25. Подготовка для обсуждения проекта Договора на следующий период должна быть завершена сторонами до 07 февраля 2023 года.

II. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организации, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением, предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Покровская средняя школа Ухоловского муниципального района Рязанской области

1.2. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем в лице директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Покровская средняя школа Ухоловского муниципального района Рязанской области (далее – Работодатель), и работниками – в лице председателя первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Покровская средняя школа Ухоловского муниципального района Рязанской области Воронковой М.И. (далее – Профком), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Положения первичной профсоюзной организации. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании» и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ). Делегируя свои полномочия профсоюзному комитету, работник, не являющийся членом профсоюза, письменно обращается с заявлением в Профком МБОУ Покровская средняя школа и Работодателю. Работодатель по письменному заявлению данного работника ежемесячно перечисляет на счёт профсоюзной организации денежные средства в размере 1% его заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

1.4. Пункты Договора, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов профсоюза.

1.5. Договор открыт для присоединения к нему работников организации, не уполномочивших ранее стороны на его заключение.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего периода проведения ликвидации.

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

1.13. Стороны вправе вносить в коллективный договор дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.15. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора.

1.16. Ежегодно в мае стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.17. На срок действия Договора, при условии выполнения Работодателем всех его положений, Профком обеспечивает стабильность в работе коллектива.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора, разногласия между Работодателем и работниками, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Договор в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

1.19. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- согласование с Профкомом;
- консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

8.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-спортивную работу в образовательном учреждении.

8.12. Принимать необходимые меры по предотвращению возникновения дефицита, приводящих к ухудшению положения учреждения и его работников.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились о том, что:



8.1. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания настоящего Договора направляет его на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости населения Ленинградской области.

8.2. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет обе стороны (Работодатель и Профсоюз).

8.3. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-ти дневный срок.

8.4. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, возмещать все издержки для устранения причин, которые могут вызвать возникновение конфликтов, а также предупреждать использование коллективной крайней меры их разрешения - забастовки.

8.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и 55 ТК РФ.

<p>Работодатель:</p> <p>Директор школы</p> <p> Воронцова В.В.</p> <p>Дата 10.01.2020</p>	<p>Работники:</p> <p>Председатель Профсоюза МБОУ Погорельская средняя школа</p> <p> Воронцова М.Н.</p> <p>Дата 10.01.2020</p>
---	--

- а так же иные положения определённые Трудовым кодексом РФ (ст. 82, 99, 105, 123, 135 и др.).

8.6. Работодатель обязуется:

8.6.1. Содействовать деятельности Профкома, направленной на защиту трудовых прав работников образования.

8.6.2. Рассматривать обращения, заявления, требования и предложения Профкома в течение 10 дней, а если это требует серьёзного изучения вопроса в течение 1 месяца со дня обращения, и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

8.7. Стороны признают гарантии для избранных в Профком работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

8.7.1. Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия Профкома профорганизации, членами которой они являются, председатель профкома - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.7.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав Профкома, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения члена профсоюза, лишь с предварительного согласия Профкома, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организации учреждения - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.7.3. Члены Профкома, в том числе председатель Профкома, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации, участвующие в созданных в учреждении совместных с работодателем комиссиях, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы, на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

8.7.4. Члены Профкома на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением заработной платы.

8.7.5. В критериях для оценивания качества труда работника и установления надбавки стимулирующего характера за выполнение дополнительной работы, предусмотренной Трудовым Кодексом РФ, вводится индикатор «общественная работа» и определяется цена в размере до 3 баллов.

8.8. Не допускается вмешательство работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации, затрудняющее осуществление Профкомом своих уставных задач.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профком обязуется:

9.1. Всемерно содействовать реализации законодательства Российской Федерации, Регионального отраслевого соглашения между министерством образования Рязанской

области и областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ.

9.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными актами.

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

9.3. Обеспечивать представительство, осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

9.4. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования членов профсоюза о деятельности сторон Договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников учреждения.

9.5. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации членов профсоюза, профсоюзного актива учреждения по вопросам применения трудового законодательства, оплаты труда, социальных гарантий работающих, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

9.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

9.8. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, порядка проведения аттестации педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций, в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

9.9. Анализировать социально-экономическое положение работников учреждения, взаимодействовать с Думой муниципального образования – Ухоловский муниципальный район Рязанской области, администрацией муниципального образования – Ухоловский муниципальный район и другими органами власти в разработке предложений, направленных на совершенствование материальной базы учреждения, усиление социальной защищенности работников.

9.10. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений, улучшению условий труда, быта, оздоровления работников и их детей, организации льготного санаторно-курортного лечения и др.

6.3.3. Обеспечивать за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности), медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и контроля (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохода указанных медицинских осмотров.

6.3.4. За счет средств организации обеспечить приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами сертифицированных спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

6.3.5. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

6.3.6. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.3.7. Обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

6.3.8. При численности работников учреждения более 50 человек ввести должность специалиста по охране труда.

6.3.9. Обеспечивать нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда организации.

6.3.10. Обеспечивать своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

6.3.11. При выполнении работниками работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить им соответствующие доплаты.

6.3.12. Создать совместно с Профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

6.4. Профком обязуется:

6.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

6.4.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

6.4.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

6.4.4. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

6.4.5. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

VII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ).

7.1. Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому договору, и Работодателя по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора не по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, внесения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии со ст. 382 Трудовым Кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, судах).

7.2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам установления в управлении образования новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключения и исполнения коллективного договора и соглашений между Работодателем и Профкомом регулируется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профкома определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об общественных объединениях", Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевым Соглашением, Региональным отраслевым соглашением между министерством образования Рязанской области и областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ, территориальным отраслевым соглашением между администрацией муниципального образования – Ухоловский муниципальный район Рязанской области, управлением образования администрации муниципального образования – Ухоловский муниципальный район Рязанской области и Ухоловской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образовательных учреждений муниципального образования – Ухоловский муниципальный район Рязанской области, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель:

- соблюдает права и гарантии профсоюза, содействует его деятельности;
- предоставляет Профкому бесплатно необходимое помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы Профкома и проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет