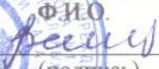
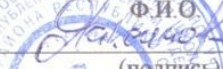


Коллективный договор

Между администрацией и профсоюзным комитетом
МБОУ «Нюрбинская СОШ № 1 имени Степана Васильева»
(наименование учреждения, организации)

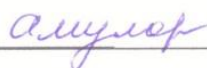
на 2016 - 2019 годы

От работодателя
Директор (руководитель)
МБОУ НСОШ № 1
Васильева В.Р.
Ф.И.О.

(подпись)
"18" января 2016 года
М.П.


От работников
Председатель профкома
МБОУ НСОШ № 1
Максимов А.В.
Ф.И.О.

(подпись)
"18" января 2016 года
М.П.


Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду: Управление Министерства труда и социального развития в Нюрбинском районе

Регистрационный № 15/2016 от «24» февраля 2016 г.
с замечаниями

Руководитель
органа по труду:  А.М. Уларова

М.П.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между директором МБОУ «Нюрбинская средняя общеобразовательная школа №1 имени Степана Васильева» и работниками школы и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Нюрбинская средняя общеобразовательная школа №1 имени Степана Васильева».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности учреждения, защиты трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию наиболее благоприятных условий труда по сравнению с установленными актами, отраслевым тарифным соглашением между Нюрбинским районным управлением образования и Комитетом профсоюза работников образования Нюрбинского района на 2016-2019 г.г.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники школы, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя профкома школы Максимова Александра Васильевича;
- работодателя в лице представителя - директора школы Васильевой Валентины Романовны.

1.4. Действие настоящего договора распространяется на всех работников школы.

1.5. Стороны договорились о том, что текст коллективного договора должен быть доведен директором школы до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора и содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы или расторжения трудового договора с руководителем школы.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы.

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

1.12. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через профком:

- Консультация работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение информации работодателя по вопросам, затрагивающим интересы работника, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора;
- Иные формы, определенные настоящим Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами образовательной организации, коллективным договором.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действителен до заключения нового.

1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, соглашения между МКУ «Управление образования Нюрбинского района» и районным Комитетом профсоюза работников образования Нюрбинского района, Уставом образовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.2. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (бланк трудовой книжки приобретается работником за свой счет).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ). Бланк трудовой книжки приобретается работником за свой счет.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе директора школы, 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 его выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 59 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) должен быть установлен в соответствии с п. 66 Типового положения, об образовательной организации исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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 школы с согласия 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 с их учебной нагрузкой на новый год до ухода в очередной отпуск в письменной форме.

2.6. При установлении учителям, для которых данное образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило,

сохраняется ее объем и преимущество 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 полугодиях.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той образовательной организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем одной ставки заработной платы (18 часов).

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

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе директора в случаях:

- Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- Временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- Простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же образовательной организации на все время простоя, либо в другой образовательной организации, но в той местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других условиях);
- Восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, или после окончания этого отпуска.

В указанном подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе директора согласия работника не требуется.

2.11. По инициативе директора изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда.

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен директором в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то директор в письменной форме должен предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Директор или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным

договором, с Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.14. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя работникам выплачивается выходное пособие в размере (двухнедельного, месячного, двухмесячного) среднего заработка:

- при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора – в размере двухнедельного заработка;
- при выходе на пенсию в размере месячного среднего заработка;
- по инициативе работника при невыполнении работодателем условий трудового договора в размере месячного среднего заработка;
- другие случаи выплаты выходного пособия, предусмотренные ст. 178 ТК РФ.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с согласия профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров с учетом перспектив развития школы.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников не реже, чем один раз в пять лет;

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобожденных работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ходатайствовать перед РУО об оплате командировочных расходов (суточных, проезда к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации;

3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных организаций и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять каждого работника в письменной форме о предстоящем изменении существенных условий труда и мероприятиях по массовому высвобождению работников

не позднее, чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штатов работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе директора в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустроить в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из образовательной организации инвалидов.

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

4.6. Стороны договорились:

4.6.1. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- Лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет;
- Одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- Воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- Награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- Не освобожденные председатели первичных и территориальных организаций;
- Молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.6.3. Работникам, высвобожденным из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в образовательной организации; возможность пользоваться на правах работников образовательной организации услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций.

4.6.4. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности (приложение 1), утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора,

должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

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

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

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

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования расписания рабочего времени учителя, не допускающего больших перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда или дополнительного дня отдыха в неделю с их согласия.

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

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Нерабочими праздничными днями в РФ являются:

- 4 ноября – День народного единства;
- 1-10 января – Новогодние каникулы;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1,2,3 мая – Праздник Весны и Труда;
- 8,9,10 мая – День Победы;
- 12 июня – День России (ст.112 ТК РФ).

Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных в ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и с учетом мнения выбранного профсоюзного органа и письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном в ст.153 ТК РФ, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха во время каникулярных дней на основании коллективного договора.

5.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

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

5.10. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной уставом образовательной организации, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

- В эти периоды педагогические работники привлекаются директором к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

- График работы в каникулы утверждается приказом директора школы.

- Для педагогических работников каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет времени в пределах месяца.

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

5.13. Учителям и другим работникам школы, работающим во время карантина, нарушений санитарно - гигиенических требований, активированных по метеоусловиям дней - сохраняется среднемесячная заработная плата.

5.14. Учителям и другим работникам школы, не работающим во время карантина, нарушений санитарно-гигиенических требований, активированных по метеоусловиям дней - оплата труда оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, как за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

5.15. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.16. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск имеет продолжительность 28 календарных дней. Для работающих инвалидов основной оплачиваемый отпуск составляет 30 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.17. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию, установленном федеральными законами в размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

5.18. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособий по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим

родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с согласия профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

5.20. Работодатель обязуется:

5.20.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый работникам отпуск:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ (приложение 3);
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение 2), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее 3 календарных дней.

5.20.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих условиях:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- для свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в связи с переездом на новое местожительство – 2 дня.
- Работающим инвалидам – 2 дня.

По этим же основаниям может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней сверх оплачиваемых.

5.20.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 14 календарных дней в году;
- матерям, имеющим более двух детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней.

5.20.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года.

- Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом.

- За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, установленном порядке сохраняется место работы.

5.20.5. Работники – субъекты Соглашения пользуются правом на дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время в следующих случаях:

- при работе без больничных листов – 3 дня,
- неосвобожденному председателю профкома – 3 дня;
- членам профкома – 2 дня;
- работники с вредными условиями труда – 3 дня;
- дежурным в праздничные дни на улице – 1 день.

5.20.6. Предоставлять инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней согласно ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

5.21. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или договора с работниками.

5.22. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по образовательной организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимся, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

5.23. Дежурства педагогических работников по образовательной организации должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания (ст. 325 ТК РФ).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работникам образовательной организации осуществляется на основе тарифных ставок и окладов работников образования в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами и трудовыми договорами по оплате труда работников РФ, РС (Я). Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 % от общей суммы заработной платы (ст.131 ТК РФ).

6.2. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. В организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами (ст.134 ТК РФ).

6.3. В связи с переходом на НСОТ установить систему доплат, надбавок, премий и других выплат, стимулирующего характера на основании, разработанного Положения о распределении стимулирующей части ФОТ (приложение № 4) по решению Управляющего совета школы и на основании Приказа директора школы, издаваемого на основании решения УС.

6.4. Производить дополнительную доплату за выполнение работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника в установленном порядке согласно Положению о распределении стимулирующей части ФОТ по решению УС, директорского Фонда

6.5. Производить доплату компенсационного характера за особые условия труда (сверхурочная работа, работа в ночное время, в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда) не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

6.6. Доплата за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливается в размере до 12% согласно утвержденному Перечню работ с неблагоприятными условиями труда (приложение 5).

- 6.7. Обеспечить выплату заработной платы согласно графику: 23 числа каждого месяца - аванс, 8 числа каждого месяца – остаток заработной платы. В соответствии с требованиями (ст. 136 ТК РФ) оплата отпуска должна быть произведена не позднее, чем за 3 дня до его начала.
- 6.8. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.
- 6.9. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами – 50% заработной платы, причитающийся работнику.
- 6.10. Оплата педагогических и других работников организаций образования, привлеченных для работы в детских оздоровительных лагерях, по проведению туристических походов, экспедиций производится в размере не ниже среднемесячной заработной платы.
- 6.11. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.
- 6.12. Производить возмещение расходов перед отъездом работника, при этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.
- 6.13. Обеспечить гарантии и компенсации работника, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, кроме второго высшего образования.
- 6.14. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов утра. Каждый час работы в ночное время работы оплачивается в повышенном размере.
- 6.15. Работник должен быть извещен об изменении существенных сторон договора, влекущие за собой изменения размеров оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.
- 6.16. На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.
- 6.17. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путем деления суммы отчисленной заработной платы на 12 и 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ).
- 6.18. При нарушении установленного срока выплата заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику – выплатить эти суммы с уплатой процентов в размере не ниже 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ.
- 6.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель (ст.142 ТК РФ)
- 6.20. Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа школы производится за счет экономии фонда оплаты труда образовательной организации в размере 10 % оклада основной работы (ст. 377 ТК РФ).

7.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- 7.1. Своевременно перечислить средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных Законодательством.
- 7.2. Своевременно заключить договор с медицинским учреждением, имеющим право на проведение медосмотра.
- 7.3. Добиваться финансирования коммунальных льгот работникам образования в полном объеме в соответствии с социальными нормативами.

7.4. Оплатить один раз в два года проездные в отпуск до места использования отпуска и обратно на территории РФ работнику и неработающим членам его семьи (ст.325 ТК РФ) (неработающим мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником). Распределение проездных расходов производит комиссия, созданная по Приказу директора школы. В случае недостаточного финансирования оплату проездных производить на основании решения комиссии. Работник имеет право на возмещение оплаты расходов проездных в отпуск в виде оплаты кредиторской задолженности в следующий год или, при наличии дополнительного финансирования, в течение текущего года.

7.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательной организации. Расторжение трудового договора с женщинами, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев грубого нарушения трудовых обязанностей в соответствии с ТК РФ.

7.6. В целях профилактики возникновения конфликтных ситуаций и усиления гарантий работников увольнение по инициативе работодателя допускается с предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

7.7. Денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий выплачивается ежемесячно всем педагогическим работникам, в том числе, во время нахождения в очередных, дополнительных и других отпусках, в период получения пособия по временной нетрудоспособности, отсутствия по другим уважительным причинам.

7.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией либо сокращением штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка и сохраняется на период трудоустройства, но не выше двух месяцев со дня увольнения.

7.9. При увольнении по инициативе работника в связи с болезнью, инвалидностью (при наличии медицинского заключения), выходом на пенсию выплачивается выходное пособие в размере должностного оклада при стаже работы в системе образования Нюрбинского района свыше 10 лет, а проработавшим не менее 20 лет – в размере двух должностных окладов (при отсутствии нарушения трудовой дисциплины за предшествующий год). Выплата производится по приказу начальника РУО.

7.10. При сокращении численности или штата работников образовательной организации при равной производительности труда и квалификации преимущественным правом на оставление на работу пользуются работники предпенсионного возраста.

7.11. При зачислении в первый класс МБОУ НСОШ №1 дети и внуки работников школы имеют преимущественное право независимо от места их регистрации и фактического проживания.

8.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в образовательной организации возлагаются на работодателя. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право каждого работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены в соответствии со ст.219 ТК РФ.

8.2. Создать комиссию по охране труда, включив в состав на паритетной основе представителей работодателя и профсоюза.

8.3. Провести в образовательной организации аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроках, установленных с учетом мнения профкома с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии включаются члены профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступившими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.

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

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

8.8. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.9. Все работники обязаны проходить бесплатно ежегодные, а работники столовой – ежеквартально медосмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний для определения пригодности тех работников для выполнения поручаемой работы.

8.10. Финансирование мероприятий по охране труда как прописано в статье 226 Трудового кодекса РФ, мероприятия по улучшению условий и охраны труда финансируются прежде всего за счет местного или республиканского бюджета в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

Работодатель признает право на осуществление надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и права требовать устранения выявленных нарушений.

9.2. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

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

9.4. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,171,373 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- Применение систем нормирования труда (ст. 159 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);
- Утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года (ст. 193, 194 ТК РФ).

9.5. На основании ежегодной предоставленной информации профкома (октябрь) о составе профсоюзных организаций, подразделений и личных заявлений работников, работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднемесячной заработной платы председателя и членов профкома ППО на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзов съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7. Председатель и его заместитель могут быть уволены по инициативе работодателя с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа. Работники, избранные в состав профсоюзного органа, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель профкома - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.8. Профсоюзный комитет в период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении включенных в него условий не призывает к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных действий солидарности, стремится к организации бесконфликтного трудового процесса.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

- 10.8.Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.9.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.10.Участвовать в работе комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.11.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.
- 10.12.Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременностью представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.13.Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в сложных жизненных ситуациях.
- 10.14.Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

- 11.1.Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду
- 11.2.Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 11.3.Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников.
- 11.4.Рассматривают в срок все возникшие разногласия и конфликты, связанные с выполнением договора.
- 11.5.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.
- 11.6.В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7.Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.
- 11.8.Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения.

Пропиновано, пронумеровано,
скреплено печатью на 44 листов
МБОУ «Нюрбинская СОШ №1»

Директор: Васильева В.Р.

