

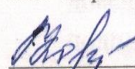
Муниципального общеобразовательного учреждения
"Торбаевская средняя общеобразовательная школа"
Касимовского муниципального района Рязанской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и профсоюзной организацией
Муниципального общеобразовательного учреждения
"Торбаевская средняя общеобразовательная школа" по
обеспечению социально-экономических и правовых гарантий
работников на 2019-2022 годы.

От работодателя:

Директор
МОУ «Торбаевская СОШ»

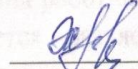
 Т. В. Карпова

«16» апреля 2019 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации
МОУ «Торбаевская СОШ»

 Ж. Р. Трухачёва

«16» апреля 2019 г.

М.П.



0

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, с одной стороны и работниками с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении „Торбаевская средняя общеобразовательная школа“
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее: ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения; установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным, районным Соглашениями.
- 1.3. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации;
 - работодатель в лице его представителя – директора Карповой Т. В.
- 1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.11. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении

нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

- 1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может содержать условий, ухудшающих условия труда работников и приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем реализации примирительных процедур в соответствии с действующим ТК РФ.
- 1.17. Настоящий договор заключен на 2019-2022 годы и вступает в силу для подписания и действует в течение 3-х лет до подписания нового коллективного договора. Стороны имеют право продлить Коллективный договор на срок не более 3 лет.
- 1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:
 - 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) Положение об оплате труда и премировании работников МОУ „Торбаевская СОШ“; критерии выплат стимулирующей части ФОТ;
 - 3) Положение об охране труда, инструкции и памятки по охране труда;
 - 4) Соглашение по охране труда;
 - 5) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и др. средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - 6) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 7) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 8) Учебная нагрузка педагогических работников;
 - 9) Функциональные обязанности всех категорий работников;
 - 10) Положения, определенные Трудовым кодексом РФ (статьи 82, 99, 105, 123, 135, 136, 159 и др.).
- 1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
 - ✓ учет мнения (по согласованию) профкома;

- ✓ консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- ✓ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- ✓ обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- ✓ участие в разработке и принятии коллективного договора;
- ✓ другие формы.

Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:

- ✓ ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров от имени администрации учреждения;
- ✓ требование от работников исполнения их должностных обязанностей,
- ✓ соблюдение правил трудового распорядка, выполнение правил охраны труда;
- ✓ привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности, принятие локальных нормативных актов;
- ✓ требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

Коллективный договор признает право работников на:

- ✓ заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- ✓ предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- ✓ своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- ✓ отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ № 724 от 01.10.2002г. ТК РФ данным коллективным договором;
- ✓ объединение в профессиональные союзы;
- ✓ защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- ✓ обязательное социальное страхование.

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.

Профсоюзный комитет имеет право на, а работодатель, с учетом мнения (по согласованию) профкома, рассматривают вопросы:

- ✓ утверждение Положения об оплате труда и премировании работников МОУ „Торбаевская СОШ“;
- ✓ расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
- ✓ запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- ✓ очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- ✓ установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- ✓ массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- ✓ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- ✓ создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- ✓ составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- ✓ утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- ✓ установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- ✓ размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- ✓ применение дисциплинарных взысканий (ст.193 ТК РФ), снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ);
- ✓ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- ✓ установление сроков заработной выплаты работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы;
- ✓ другие документы, содержащие нормы трудового права;
- ✓ обсуждение с руководителями Учреждения вопросов о работе Учреждения и внесении предложений по ее совершенствованию.

II. Трудовой договор.

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

2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 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 трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В случае приема на работу с испытательным сроком (статья 70 ТК РФ) указать это в трудовом договоре.

- 2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, установленная документация и др.
- 2.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) согласно статьи 74 ТК РФ.

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

- 2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении. Второй экземпляр трудового договора должен быть выдан работнику на руки и заверен работником в том, что он ознакомлен с вышеперечисленными документами.
- 2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения:
- 3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и

специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

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

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-175 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-175 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Ходатайствовать о продлении в соответствии с письменным заявлением работника действия квалификационных категорий педагогических и руководящих работников не более чем на 1 год, если срок их действия истек вовремя:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам, уходу за ребенком;
- отпуска до одного года в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- при возобновлении педагогической работы после прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, независимо от ее вида, а также за год до наступления пенсионного возраста.

3.3.7. Педагогическим работникам, получающим второе высшее образование по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц,

совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:
 - 4.1. Уведомлять профком учреждения о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.
 - 4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением зарплаты.
 - 4.3. Стороны договорились, что:
 - 4.3.1. Преимущественное право при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении более 10 лет; одинокие матери, отцы, воспитывающие детей до 16 лет, детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее года.
 - 4.3.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
 - 4.3.3. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в учреждении, ранее уволенных с работы в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:
 - 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, годовым календарным графиком, графиком

сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), 24 часа в неделю за ставку заработной платы – музыкальному руководителю.

Для директора, обслуживающего персонала школы устанавливается продолжительность рабочего времени – 36 – часовая рабочая неделя за ставку заработной платы для женщин; для мужчин – 40 часовая рабочая неделя за ставку заработной платы.

5.4. В соответствии с действующим законодательством, ст. 92 ТК РФ, для педагогов-женщин, независимо от занимаемых должностей в учреждениях образования, расположенных в сельской местности, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 ч. в неделю; для мужчин — не более 40 ч в неделю. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом 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. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается работнику согласно статье 92 ТК РФ:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке установленным Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Неполное рабочее время 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 до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

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

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

- 5.6. Работодатель может привлечь работника к сверхурочным работам с его письменного согласия и без его согласия в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

5.7. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, предусмотренной Положением об оплате труда.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом учреждения – не позже, чем за 2 недели до наступления календарного года. Очередность отпусков распределяется на весь календарный год.

Право на получение отпуска в желаемое время имеют следующие категории работников:

- Беременные женщины;
- Женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- Работники, имеющие двое и более детей в возрасте до 12 лет.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позже, чем за 2 недели до его начала.

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

При наличии финансовых возможностей, а также при обеспечении работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

- 5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно- исполнительской системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо Коллективным договором.

Отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без отца или матери в возраст до 14 лет.

Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня.

5.9.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения (статья 335 ТК РФ).

5.9.3. Предоставлять в порядке поощрения оплачиваемые свободные от работы дни работникам сверх ежегодного отпуска:

- За работу в течение учебного года без пропусков по временной трудоспособности – 2 дня;

- За достижения высоких результатов в труде (победителям районных, областных конкурсов) – 3 дня;

Данные оплачиваемые свободные от работы дни могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставлять отдельно.

Дополнительные оплачиваемые дни к отпуску предоставляются, как правило, в каникулярное время.

5.9.4. Работникам учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- Повару - 7 календарных дней;
- Кухонному рабочему – 7 календарных дней;
- Заместителю директора по безопасности - 14;
- Заместителю директора по АХЧ -14 календарных дней;
- За ненормированный рабочий день не менее – 7 календарных дней;
- Работникам, выполняющим общественно-значимую работу до 5 дней;
- Водителю – 7 календарных дней.

5.9.5. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;

- рождение ребенка – 3 календарных дня;

- бракосочетание работников (детей работников) – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня.

5.10. Общими выходными днями при 5-ти дневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье.

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

5.12. Педагогическим работникам являться на рабочее место не позднее, чем за 15 минут до начала работы.

5.13. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, проводится администрацией образовательного учреждения с письменного согласия работника. Отказ от выполнения дополнительной педагогической работы, при наличии уважительных причин, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что

6.1. Формирование системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Рязанской области от 13.12.2012 № 374 «О порядке и условиях установления систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений системы образования Рязанской области» и с учетом следующих условий:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- соблюдения основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области, содержащих нормы трудового права;
- порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Рязанской области;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, специфики работы;
- использования системы поощрения за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- с учетом мнения профкома учреждения.

6.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации. Которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам(должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах. Если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

6.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда

- работников этих учреждений
- 6.5. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.
 - 6.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.
 - 6.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
 - 6.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.
 - 6.7. Заработная плата работника образовательного учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.
 - 6.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 4 и 19 числа каждого месяца.
 - 6.9. В случае закрытия учреждения на карантин, ввиду низкой температуры, отключения водоснабжения, электроэнергии и других случаев, не зависящих от работника, осуществлять оплату труда работников в размере 100%.
 - 6.10. Оплата труда работника, который замещает ушедшего в отпуск, производится согласно тарифно – квалификационной характеристики, квалификации работника и отработанного времени.
 - 6.11. Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам, а также оказание материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда по согласованию профкома учреждения и не может рассматриваться, как нецелевое использование средств.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Предоставляет возможность:

- прохождения бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, обучение по санитарному минимуму и допуском к работе за счёт средств бюджета. В случае не предоставления транспорта на выезд работников на медицинский осмотр, оплачивает проезд до учреждения здравоохранения и обратно при наличии собственных средств учреждения. День медицинского осмотра является оплачиваемым рабочим днём с сохранением средней заработной платы.

- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- совместно с уполномоченным по охране труда учреждения разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда;
- создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов, для оказания первой медицинской помощи.
- **Работникам образовательного учреждения при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере 5000 рублей. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательного учреждения при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.**

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести **в учреждении специальную оценку условий труда** и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом работников учреждения, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и уполномоченного по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, моющими и обезвреживающими средствами при наличии денежных средств в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками

учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

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

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

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

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить уполномоченный по охране труда.

8.11. Осуществлять совместно с профкомом учреждения контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.13. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 6 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения

информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи (ст.377 ТК РФ).

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

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

9.6. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренной законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 6 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

9.8. Председатель профкома включается в комиссию по рассмотрению установления выплат стимулирующего характера, по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника.

Х. 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 счет 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 расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

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

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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 учреждения по тарификации, аттестации педагогический работников, охране труда и других.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Рассматривают в течение 5 дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3. Стороны 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.

- 11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1

06.04.2022 г.

к коллективному договору между администрацией и профсоюзной организацией Муниципального общеобразовательного учреждения Торбаевская средняя общеобразовательная школа по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников на 2019 – 2022 гг.

о продлении срока действия

Работодатель в лице директора МОУ «Торбаевская СОШ» *Карновой Татьяны Васильевны*, действующего на основании *устава*, с одной стороны и работники в лице *председателя первичной профсоюзной организации Трухачёвой Жанны Ринатовны*, действующего на основании решения собрания от «29» августа 2016 г., с другой стороны на основании ст. 44 ТК РФ и п. 1.5 Коллективного договора между администрацией и профсоюзной организацией МОУ «Торбаевская СОШ» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников на 2019 – 2022 гг. от «16» апреля 2019 г. решили:

1. Продлить срок действия Коллективного договора между администрацией и профсоюзной организацией МОУ «Торбаевская СОШ» по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников на 2019 – 2022 гг. до «31» декабря 2023 г.
2. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания сторонами и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

Подписи сторон:

Представитель работодателя:

Представитель работников:

Директор

Председатель первичной профсоюзной организации



Т.В.Карнова

Ж.Р.Трухачёва

М.П.

