

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Никологорская средняя общеобразовательная школа
Вязниковского района» Владимирской области

на 2019 – 2021 годы

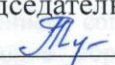
Юридический адрес: 601422 Владимирская область
Вязниковский район
поселок Никологоры
улица 2-я Пролетарская д.57а

Принят на собрании трудового коллектива
«25» 03 20 19 года протокол № 3

От работодателя:
Директор школы


Большакова С.А.
М.П.

От работников:

Председатель профкома

Туранова Е.Ф.



Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними отношения между работниками и работодателем муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Никологорская средняя общеобразовательная школа Вязниковского района» Владимирской области (МБОУ «Никологорская средняя школа») на основе согласования взаимных интересов сторон и заключается, с одной стороны, работниками в лице профсоюзного комитета, с другой стороны, работодателем в лице директора школы (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

1.2. Предметам настоящего коллективного договора являются преимущественно гарантии и льготы для работников, условия труда, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Кроме того, коллективный договор включает в себя основные положения Трудового кодекса РФ, имеющие наибольшее значение для работников, и нормативные положения, если в законах и иных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Никологорская средняя общеобразовательная школа Вязниковского района» Владимирской области (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

1.4. Все положения настоящего коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, недействительны (ст. 50 Трудового кодекса РФ). В случае изменения законодательных норм, стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в коллективный договор соответствующие изменения и дополнения (ст. 44 Трудового кодекса РФ).

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов организации (ст. 29 Трудового кодекса РФ).

1.6. Предметам настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.7. Обязательства сторон.

1.7.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников **работодатель обязуется** (ст. 22 Трудового кодекса РФ):

- Признать и принять на себя обязательства трехстороннего соглашения;
- Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными правовыми актами РФ и Владимирской области, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (ст. 8 Трудового кодекса РФ);
- Вопросы трудовых отношений с работниками осуществлять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым кодексом РФ и другими актами законодательства;
- Своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, Устава МБОУ «Никологорская средняя школа», должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства;
- Обязательно осуществлять знакомство вновь принимаемых на работу с коллективным договором, должностными инструкциями, Правилами трудового распорядка и другими локальными актами;

- Обеспечить занятость работников, создать условия, необходимые для обеспечения учебно-воспитательной деятельности работников;
- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- Обеспечивать работников оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами;
- Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.
- Представлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

Работник обязуется (ст. 21 Трудового кодекса РФ):

- Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соблюдать трудовую дисциплину;
- Выполнять установленные нормы труда;
- Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- Бережно относиться к имуществу школы;
- Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;
- Повышать свою квалификацию.

Профсоюзный комитет обязуется (ст. 370 Трудового кодекса РФ):

- Представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в том числе при их обращении в Комиссию по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- Осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечение безопасности сотрудников МБОУ «Никологорская средняя школа»;
- Принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;
- Предъявлять работодателю требования по приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- Направлять работодателю представление об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;

- Информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни;
- Оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем;
- Представлять интересы работников в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроль над его выполнением;
- Совместно с администрацией школы контролировать выполнение работникам Правил внутреннего трудового распорядка;
- Участвовать в организации мероприятий, направленных на совершенствование учебно-воспитательного процесса, повышения престижа школы, создании условий творческого труда для работников школы.

1.7.2. Ответственность сторон за невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, определяется действующим законодательством (ст. 55 Трудового кодекса РФ).

1.8. Действие коллективного договора.

- Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами и действует 3 лет.
- По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора не более, чем на три года (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования организации, расторжения трудового договора с директором школы.

При реорганизации (слияния, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Стороны обязуются размножить текст коллективного договора и довести до работников, не позднее 20 дней после его подписания и знакомить с коллективным договором всех вновь поступающих на работу.

Раздел II. Трудовые отношения, условия труда и занятости.

2.1 Прием на работу осуществляется при предъявлении работником следующих документов:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (ст. 65 Трудового кодекса РФ).

2.2. При приеме на работу трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах: один экземпляр хранится у работодателя, другой экземпляр передается работнику (ст. 67 Трудового кодекса РФ);

В трудовом договоре указываются в обязательном порядке (согласно ст. 57 Трудового кодекса РФ):

- стороны (работник и работодатель, заключившие трудовой договор);
- место работы (с указанием структурного подразделения), наименование должности, профессии с указанием квалификации;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы;
- условия оплаты труда с указанием системы оплаты труда, размера тарифной ставки или должностного оклада, (а также доплат, надбавок, премий, иных поощрительных выплат);
- права и обязанности сторон договора;
- дату начала работы и срок его действия (в случае заключения срочного трудового договора указывается основание);
- условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с Трудовым кодексом, соглашениями, настоящим коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами о труде;
- на основании заключенного трудового договора прием на работу работника оформляется приказом (распоряжением) работодателя, который объявляется работнику под расписку (ст. 68 Трудового кодекса РФ);
- работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 Трудового кодекса РФ);
- расторжение трудового договора допускается лишь по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и т. п.

2.3. Работодатель обязуется:

- Согласовывать с профсоюзным комитетом
 - а) расписание уроков в школе;
 - б) графики работы обслуживающего персонала;
 - в) приказы о привлечении к работе в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, в выходные и праздничные дни;
 - г) графики дежурств по школе;
 - д) графики ежегодных отпусков;
 - е) приказы о перенесении отпуска, об отзыве из отпуска работников учреждения в связи с производственной необходимостью;
 - ж) поощрения и взыскания работников;
- Не позднее, чем за два месяца предоставлять профкому проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей, планы-графики высвобождения работников, список имеющихся вакансий и информацию о трудоустройстве;
- Не позднее, чем за 3 месяца предоставлять соответствующую информацию о возможном массовом высвобождении работников органам службы занятости;
- Предупреждать под роспись работника об увольнении в связи с сокращением его должности не менее чем за два месяца (ст. 180 Трудового кодекса РФ);

2.4. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- работники – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях;

- работники, являющиеся председателями территориальных и первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

2.5. Работодатель обязуется при, увольнении работника в связи с сокращением штата выплачивать ему выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст.178 Трудового кодекса РФ).

2.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в вопросах занятости работников;

- Принимать участие в аттестации педагогических работников;

- Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек;

Раздел III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

3. Стороны договорились:

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

3.2. Работодатель по согласованию с Профкомом 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. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

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

3.3.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность), и средняя заработная плата по основному месту работы. 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 (ст. 187 ТК РФ).

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 ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173- 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности.

3.4 Аттестация педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Министерством образования и науки РФ и приказами Департамента образования, изданными в соответствии с ним.

3.5. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Владимирской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при переезде работника из другого региона (области, края, республики) Российской Федерации;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе
- при поступлении на работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы или по результатам аттестации им была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности;
- при переводе педагогических работников частных образовательных организаций, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, если их аттестация осуществлялась аттестационной комиссией;

3.6. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении работы на разных должностях (или переходе на другие должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работы на основании приказа руководителя образовательной организации в следующих случаях:

«Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель-преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед, логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в

	специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физической культуре
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Инструктор по физической культуре, педагог – психолог, музыкальный руководитель	Воспитатель

3.7. Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях (или переходе на другие педагогические должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работ рассматриваются аттестационной комиссией Владимирской области на основании письменного заявления работников.

3.8. Для педагогических работников, имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников отрасли образования, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», а также награжденных знаками Министерства образования и науки РФ, название которых начинается со слов «Почетный работник», «Отличник»; имеющих ученую степень или ученое звание, экспертиза при проведении аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования.

3.9. Для педагогических работников победителей второго, победителей и лауреатов третьего и заключительного этапов общероссийского конкурса «Учитель года»; победителей и лауреатов регионального и заключительного этапов общероссийского конкурса «Воспитатель года»; победителей конкурса «Лучших учителей РФ»; подготовивших победителей и призеров очных международных и всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, а также очных региональных олимпиад (по профилю преподаваемого предмета), в течение 10 лет с момента признания их (или их учеников) победителями (лауреатами, призерами), процедура аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования; по истечении 10 лет аттестация для данных категорий работников проводится на общих основаниях.

3.10. При оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников для целей аттестации учитывается социально значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация об этой работе и наградах указывается в портфолио работника.

Раздел IV. Рабочее время.

4.1. При регулировании рабочего времени в организации стороны исходят из нормативной продолжительности рабочего времени, установленной статьей 91 Трудового кодекса РФ (не более 40 часов в неделю).

Трудовой распорядок организации определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» (Приложение №1).

4.2. Для работников может устанавливаться как шестидневная, так и пятидневная рабочая неделя.

4.3. В непрерывных производствах применяется график сменности. Работники чередуются графиком сменности равномерно. Переход из одной смены в другую осуществляется после дня отдыха не менее двойной продолжительности смены.

4.4. Сверхурочные работы допускаются только с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.5. Работа в каникулярное время организуется по особому графику, утвержденному директором школы за неделю до каникул и согласованному с профсоюзным комитетом. Продолжительность рабочего времени, а также занятость работников определяется в соответствии с нагрузкой до каникул.

Раздел V. Время отдыха.

5.1. Основной оплачиваемый отпуск предоставляется каждому работнику продолжительностью не менее определенного законодательством (ст. 115 Трудового кодекса РФ).

Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным администрацией по согласованию с профкомом, не позднее 15 декабря текущего года. Перенесение даты начала отпуска, разделение и отзыв из отпуска допускается с согласия работника.

5.2. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- похороны близких родственников (родители, супруги, дети) – 3 календарных дня;
- председателю, заместителю председателя профсоюзного комитета за общественную работу – 3 календарных дня, членам профсоюзного комитета – 2 дня;
- работнику, работающему без больничных листов – 3 календарных дня.

5.3 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-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

5.4. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника:

- женщинам по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 лет до достижения им 3-х лет;

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске – 14 календарных дней;
- работающим женщинам опекунам и другим лицам, воспитывающим при отсутствии родителей 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- родственникам, для ухода за заболевшим членом семьи, на срок согласно заключению медицинского учреждения.

Кроме того, работникам предоставляется в связи:

- со своей юбилейной датой (50, 55, 60 лет) – до 2 дней;
- работающим женщинам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет (дополнительно) 1 ребенка - 2 дня, 2-х и более детей - 5 дней;
- работникам для санитарно-курортного или амбулаторного лечения и для проезда в санаторий и обратно - необходимое количество дней;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства, - 15 календарных дней;
- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения - 15 дней, средние специальные заведения - 10 календарных дней.

Раздел VI. Оплата и стимулирование труда.

Стороны договорились, что:

6.1. Должностные оклады работникам устанавливаются в соответствии с новой системой оплаты труда (НСОТ). К должностным окладам добавляются также компенсационные и стимулирующие выплаты в соответствии с разработанным Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера (Приложение №2).

6.2. Все действующие в организации положения об оплате, премиях, вознаграждениях, доплатах, надбавках утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, выступающим стороной настоящего коллективного договора. Все положения являются приложениями к коллективному договору

6.3. Составление тарификации, комплектование педагогических и руководящих работников проводить в срок до 31 мая каждого года; своевременное уточнение тарификации педагогических работников в связи с новыми условиями оплаты труда (изменением педагогического стажа, образования, присвоения им учетной степени, почетного звания, категории по итогам аттестации) проводить своевременно.

6.4. Своевременно, не позднее, чем за два месяца, знакомить работников учреждения с возможными изменениями условий труда и оплаты. Своевременно знакомить с табелем учета рабочего времени, ежемесячно предоставляемым к оплате.

6.5. Работа в выходные дни и праздничные дни оплачивается в двойном размере.

6.6. Оплата простоев не по вине работодателя оплачивается из расчета не менее 2/3 оклада (ставки) (ст. 157 Трудового кодекса РФ). Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

6.7. Оплата за каждый час работы в ночное время осуществляется в размере не менее 35% (ст. 154 Трудового кодекса РФ). Ночным считается время с 22.00 часов вечера до 6 часов утра.

6.8. Педагогические работники имеют право на дополнительный отпуск сроком до одного года, если стаж их преподавательской работы не менее 10 лет (Закон «Об образовании в Российской Федерации» ст. 47 пункт 5). Оплата за время отпуска не производится.

6.9. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.10. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии по старости сохранять, но не более чем на один год оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

6.11. Заработная плата выплачивается за первую половину месяца (24 числа) и за вторую половину месяца (9 числа). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. При прекращении трудового договора выплата всех причитающихся сумм производится в день увольнения работника.

6.12. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

6.13. В соответствии со статьей 131 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

6.14. Индексация заработной платы с ростом потребительских цен на товары и услуги работникам организации производства в порядке, установленном законами (ст. 134 Трудового кодекса РФ).

6.15. Экономия средств фонда заработной платы направлять на премирование, оказание материальной помощи работникам, согласно разработанным и утвержденным Положениям.

6.16. В случае проведения забастовки работникам выплачивается компенсация за время забастовки в размере не менее среднего двухнедельного заработка за месяц забастовки.

Раздел VII. Безопасные условия и охрана труда. Обеспечение социальных гарантий. Социальная защита работников на страховых принципах.

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ, в том числе:

- выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда,
- выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований техники безопасности;
- проведение обязательных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст. 213 Трудового кодекса РФ);
- обеспечение обязательного медицинского страхования с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- своевременное перечисление средств в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных законодательством;
- своевременное оформление впервые поступающим на работу страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования (ст. 65 Трудового кодекса РФ);
- внедрение в учреждении персонифицированного учета в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного страхования», своевременное и достоверное оформление сведений о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, а также от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

➤ по каждому несчастному случаю на производстве создание комиссии по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, разработку мероприятий по предупреждению производственного травматизма;

7.2. Предоставлять работникам спортивные сооружения и инвентарь для организации спортивно-оздоровительных мероприятий.

7.3. Администрация и профсоюзный комитет обязуется организовать работающим активный отдых.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.4. Своими организационными мерами оказывать содействие администрации в создании надлежащих условий труда и отдыха.

7.5. Осуществлять контроль за выполнением Соглашения по охране труда и технике безопасности, за предоставлением ежегодных отпусков, режимом и условиями труда, отдыхом работников.

7.6. Контролировать и оказывать содействие в соблюдении законодательства о труде, правил и норм охраны труда. Организовывать обучение членов профсоюза по этим вопросам.

7.7. Организовать спортивно-оздоровительную работу в коллективе, взаимодействовать с комиссиями по социальному страхованию по вопросам санитарно-курортного лечения и отдыха работников.

7.8. Осуществлять контроль за проведением оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей.

7.9. Оказывать материальную помощь сотрудникам из средств профсоюзного бюджета.

Раздел VIII. Жилищно-бытовое обслуживание трудящихся.

8.1. Администрация и профсоюзный комитет обязуются проводить постановку на учет сотрудников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также распределение, выделение квартир и снятие с учета сотрудников, проводить в соответствии с действующими в области «Правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставления жилплощади на территории Владимирской области».

8.2. С целью сохранения жилищного фонда образовательного учреждения содействовать размену квартир работникам с учетом их интереса и очередности.

8.3. За лицами, уволенными по инициативе администрации в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата данного учреждения, сохраняется очередность на улучшение жилищных условий в течение двух лет со дня увольнения.

8.4. Администрация учреждения добивается сохранения льгот по коммунальным услугам педагогическим работникам, работающим в сельской местности.

Раздел IX. Взаимоотношение профсоюзного органа и работодателя в части реализации прав профсоюза.

9.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профкомом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим договором.

9.2. Работодатель признает профком единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

9.3. Работодатель признает право профкома на информацию по следующим вопросам (ст. 53 Трудового кодекса РФ):

- экономическое положение организации;
- реорганизация или ликвидация учреждения;
- предполагаемое высвобождение работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемое введение или изменение норм оплаты труда;

➤ профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации сотрудников.

9.4. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития организации, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых профкомом, давать ему мотивированные ответы.

9.5. Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение бесплатной информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

9.6. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с профсоюзным органом.

9.7. Работодатель обязуется при наличии письменных заявлений членов профсоюза, производить безналичное удержание из заработной платы работников профсоюзных членских взносов и бесплатно перечислять профсоюзному органу через бухгалтерию организации в недельный срок.

9.8. Работодатель обязуется сохранять среднюю заработную плату и возмещать командировочные расходы работникам, избранным в состав профсоюзных органов, не освобожденным от своей основной работы и уполномоченным лицам по охране труда на период подготовки и участия их в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, пленумов, а также на период выполнения профсоюзных обязанностей и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Раздел X. Заключительные положения.

10.1. Стороны пришли к соглашению, что:

- настоящий коллективный договор со всеми приложениями в семидневный срок со дня подписания его сторонами направляется работодателем в орган по труду для уведомительной регистрации;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку);

- в течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны приступают к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или продлевают его.

10.2. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

Стороны один раз в год отсчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Никологорская средняя общеобразовательная школа Вязниковского района»



ДИРЕКТОР ШКОЛЫ

Большакова С.А

20 19 года (Протокол № 3 от «25» 03 20 19 г.)

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ

Председатель профкома

Туранова Е.Ф.

Дата подписания коллективного договора «25» марта 20 19 год

**Перечень профессий и должностей, работающих
в учреждениях системы образования, которым в соответствии с отраслевыми
нормами (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 Г. №997н «Об утверждении Типовых
норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов
экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными
условиями труда а также на работах, выполняемых в особых температурных
условиях или связанных с загрязнением»),
предусмотрена бесплатная выдача средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Дворник	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные	1 1
3.	Лаборант	При занятии в химических лабораториях: Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные При занятии в физических лабораториях: Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	1 на 1,5 г. До износа
4.	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию здания	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара
5	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 2 пары
6	Учитель технологии	Халат хлопчатобумажный Очки защитные	1 До износа
7	Повар, шеф- повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1 1
8	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных	1 12 дежурные

Приложение №6
к коллективному договору на 2019-2021 годы

**Категории работ и должностей (профессий),
связанных с загрязнением,
при исполнении которых выдается бесплатно мыло**

Виды работ, профессия, должность	Участок работы	Количество мыла, срок выдачи
Уборщик служебных помещений	Уборка помещений	400 грамм ежемесячно
Водитель	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями (масла, лаки, производственная пыль	300 грамм ежемесячно

Приложение №7
к коллективному договору на 2019-2021 годы

**Категории работ и должностей (профессий),
при выполнении которых необходимо прохождение
обязательных первичных и периодических медицинских осмотров**

Виды работ, профессия, должность	Участок работы	Первичный осмотр	Периодический осмотр (регулярность)
Директор, учитель, заместитель директора, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь	Обучение и воспитание детей	При поступлении на работу	Один раз в год
Уборщик служебных помещений, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, вахтер, водитель	Обеспечение жизнедеятельности учреждения	При поступлении на работу	Один раз в год
рабочий по обслуживанию зданий, дворник	Обслуживание учреждения	При поступлении на работу	Один раз в год

8.1. В случае, если индивидуальным трудовым спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в установленный срок, работник вправе обратиться с его рассмотрением в суд.
8.2. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано районным или районотделением в суде в установленный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.
8.3. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.
9. Заявительные положения
9.1. При увольнении работника, являющегося членом КТС, представляется Районным Работодателем назначает или назначает нового работника в состав КТС.

В настоящем документе пронумеровано,
прошнуровано и скреплено печатью
49 (срок два) листов
Директор школы Большакова С.А.