

От работников:

Председатель профкома

М.И. Тюленева Тюленева Л.С.

Принято на общем собрании
(конференции) работников
Протокол от 11.06.2021 г. № 4

От работодателя:

Директор школы:

Е.Ю. Карева Карева Е.Ю.

М.П.

Утверждено приказом
директора школы №138
от 11.06.2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Верхний Ломовец Долгоруковского муниципального района Липецкой области (МБОУ СОШ с. Верхний Ломовец) на 2021 – 2024 годы

Реквизиты учреждения:

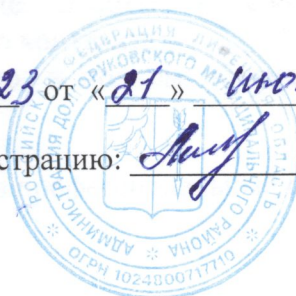
399525, Липецкая обл.,
Долгоруковский район,
с. Верхний Ломовец, ул. Школьная, д.1
Телефон: 8 (47468) 2-32-22
ИНН 4806016532
КПП 480601001
БИК 014206212
ОГРН 1174827021930
ОКАТО 42218808001
ОКТМО 42618408
р/с 03234643426180004600
Отделение Липецк банка России/УФК по Липецкой области
л/с 20706000930

Коллективный договор зарегистрирован в администрации Долгоруковского муниципального района Липецкой области

Регистрационный № 623 от «21» июня 2021 года

Ответственный за регистрацию:

М.И. Тюленева / Л.В. Иванова И.П./



Раздел 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между сторонами, представляющими работодателя в лице директора МБОУ СОШ с. Верхний Ломовец Каревой Елены Юрьевны и председателя профсоюзного комитета школы в лице Тюленевой Ларисы Станиславовны, представляющего интересы работников.
- 1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ СОШ с. Верхний Ломовец.
- 1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:
 - ✓ Конституция Российской Федерации;
 - ✓ Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
 - ✓ Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - ✓ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - ✓ региональные соглашения по регулированию социально-трудовых отношений.
- 1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ СОШ с. Верхний Ломовец и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
- 1.5. Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:
 - ведение коллективных переговоров;
 - заключение трудового договора (эффективного контракта) с работниками (**Приложение № 2**) или дополнительных соглашений;
 - поощрение работников за добросовестный труд;
 - требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
 - привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
 - принятие локальных нормативных актов;
 - подбор и расстановку кадров при закрытии имеющихся вакансий;
 - прием и увольнение сотрудников в соответствии с действующим трудовым законодательством;
 - составление тарификации работников школы;
 - контроль за исполнением работниками Устава школы, Правил внутреннего трудового распорядка, локальных актов, должностных и других инструкций, связанных с функционированием школы;
 - требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора (эффективного контракта).
- 1.6. Коллективный договор признает право работника на:
 - заключение, изменение и расторжение трудового договора (эффективного контракта) в соответствии с требованиями законодательства РФ;
 - предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора (эффективного контракта);
 - своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
 - отпуск;
 - объединение в профессиональный союз;

- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 1.7. Директор признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива, если первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников. Профсоюзный комитет имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:
- правила внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**);
 - график отпусков;
 - форма расчетного листка (**Приложение № 3**);
 - приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
 - приказы о награждениях работников;
- Профсоюзный комитет обсуждает с руководителями вопросы работы учреждения и вносит предложения по его совершенствованию.
- 1.8. Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.
- 1.9. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.
- 1.10. В период действия коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования крайних мер их разрешения – забастовок.
- 1.11. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 1.12. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания.
- 1.13. Изменения и дополнения к Коллективному договору производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законном порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в коллективный договор не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ и положениями прежнего коллективного договора.
- В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации
- 1.14. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) или ликвидации образовательного учреждения, а также в случае изменения наименования учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.
- 1.15. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.
- Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

- 1.16. Председателю профсоюзного комитета предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 3 календарных дней при наличии экономии бюджетных средств.
- 1.17. Стороны осуществляют контроль над ходом выполнения коллективного договора.
- 1.18. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.19. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 1.20. Стороны коллективного договора обязуются обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.21. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Раздел 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

Стороны договорились, что:

- 2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 2.2. При приеме на работу работодатель обязуется заключать трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме в двух экземплярах (один вручается работнику в день заключения), каждый из которых подписывается работодателем и работником.
- 2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- 2.4. Содержание трудового договора (эффективного контракта) не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст.57 Трудового кодекса РФ.
- 2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.
- 2.6. Эффективный контракт, как правило, заключается «на неопределенный срок». Срочный трудовой договор заключается в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены «на неопределенный срок» в соответствии со ст.59 ТК РФ.
- 2.7. Срочный трудовой договор может заключаться:
 - для замены временно отсутствующего работника, за которым по закону сохраняется место работы;
 - для выполнения временных (до 2 месяцев) работ;
 - с лицами, поступающими на заведомо определенный срок или для выполнения заведомо определённой работы;
 - с лицами, поступающими на работу по совместительству;
 - с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- 2.8. Прием на работу с 3-месячным испытательным сроком указывается в трудовом договоре.
- 2.9. Если работник без уважительной причины не приступил к исполнению своих обязанностей в установленный трудовым договором срок, трудовой договор аннулируется.
- 2.10. Работник, не выдержавший испытания, предупреждается об увольнении за три дня до

увольнения (с указанием причин) (ч.1 ст.71).

2.11. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, когда на работника ведется трудовая книжка в бумажном варианте) сведения о трудовой деятельности за период работы у него способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя (v-lomovets@mail.ru):

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах ПФР, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения и представить их в ПФР.

В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку в случаях, если на работника ведется трудовая книжка в бумажном виде, с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет, а также выдать по письменному заявлению работника копии документов, связанных с его работой. Если работник не сможет по каким-либо причинам получить трудовую книжку, нужно направить ему по месту жительства уведомление о необходимости ее получения или дачи согласия на направление трудовой книжки по почте. При отсутствии такого согласия работодатель обязан хранить трудовые книжки.

2.12. Считается возможным расторжение трудового договора в любое время по соглашению сторон.

2.13. Перевод работника с договора «на неопределенный срок» на срочный трудовой договор осуществляется только с письменного согласия работника.

2.14. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право в оставлении на работе предоставляется прежде всего работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Под квалификацией понимается:

- уровень образования, соответствующий профилю преподаваемых дисциплин;
- опыт работы;
- поощрения работника: наличие государственных и отраслевых наград и отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции;
- регулярное повышение квалификации работником;
- работникам, применяющим инновационные методы работы;
- результаты участия в профессиональных конкурсах.

2.15. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в школе увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, если обучение осуществляется по условиям трудового договора и (или) ученического договора;
- работникам, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее двух лет;

- председателей территориальных и первичных профсоюзных организаций (не освобождённых от основной работы) в период их избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.
- 2.16. В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждений в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидации или реорганизации учреждения, работодатель обязан:
 - предупреждать работников о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца до предполагаемой даты увольнения.
- 2.17. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.
- 2.18. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников (в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Раздел 3. Оплата и нормирование труда

- 3.1. Оплата труда работников МБОУ СОШ с. Верхний Ломовец осуществляется по отраслевой системе оплаты труда, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников учреждения на основании Закона Липецкой области от 07.10.2008г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» и решении сессии совета депутатов Долгоруковского района от 22.10.2008 г. №54-р «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Долгоруковского района»; приказа отдела образования администрации Долгоруковского района № 222^а от 28.11.2008 г. «О компенсационных и стимулирующих выплатах», протокола № 5 от 29.12.2008г., Постановления администрации Долгоруковского муниципального района Липецкой области от 30.01.2017г. № 42 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений»
- 3.2. Отраслевая система оплаты труда основывается на следующих принципах:
 - соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;
 - дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, условий труда;
 - применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;
 - учет мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников по условиям оплаты труда работников.
- 3.3. Отраслевая система оплаты труда включает тарифную часть оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты. К тарифной части оплаты труда относятся должностные оклады руководителей, специалистов и служащих и тарифные ставки рабочих, определяемые по тарифной системе.
- 3.4. Заработная плата работников определяется с учетом:
 - должностных окладов работников, образованных путем умножения минимальных окладов по профессионально-квалификационным группам на повышающие коэффициенты;
 - фактического объема учебной нагрузки;
 - выплат компенсационного характера;
 - выплат стимулирующего характера.

- 3.5. Размер заработной платы работников МБОУ СОШ с. Верхний Ломовец устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат и не должен быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.
- 3.6. В случаях, если заработная плата работников по вводимым условиям труда окажется ниже действующей, этим работникам за время их работы в той же должности выплачивается соответствующая разница в заработной плате.
- 3.7. Должностной оклад руководителя определяется с учетом группы по оплате труда руководящих работников, к которой образовательное учреждение отнесено по объёмным показателям деятельности.
- 3.8. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем и является приложением 3 к настоящему коллективному договору.
- 3.9. Выплата заработной платы производится в рублях в безналичной форме путем перечисления на банковскую карту на основании заявления работника с указанием счета в банке. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме (рублях) два раза в месяц, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, 27 числа текущего месяца (аванс) и 12 числа текущего месяца (заработная плата.) Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ)
- 3.10. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ с., Верхний Ломовец, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов(ст.8, 372 ТК РФ)
- 3.11. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.
- 3.12. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).
- 3.13. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на среднемесячное число календарных дней.
- 3.14. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуски определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

- 3.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.
- 3.16. Случаи удержания у работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 Трудового кодекса РФ.
- 3.17. Размер минимальной заработной платы устанавливается в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате на 2021-2023 годы и Федеральным законом от 19.06.2000г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями). Условия оплаты труда работника, включая размер минимального оклада, повышающие коэффициенты к окладу, размеры выплат компенсационного характера с указанием их видов, размеры и (или) условия выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт)
- 3.18. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.
- 3.19. Порядок, размер и перечень компенсационных выплат и выплаты стимулирующего характера работникам школы устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ с. Верхний Ломовец.
- 3.20. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются с учетом мнения представителя работников школы и по представлению директора школы дважды в год: по итогам первого и второго полугодия учебного года.
- 3.21. Баллы, набранные в предыдущем периоде, являются основанием для начисления ежемесячных стимулирующих выплат в последующем периоде при условии выполнения работником трудовых функций
- 3.22. Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, стимулирующие выплаты не назначаются и не производятся.
- 3.23. Оплата труда педагогических работников школы за время осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.
- 3.24. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 3.25. Директор школы обеспечивает занятость работников во время карантинных, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а выплату заработной платы производит в полном размере.
- 3.26. Директор школы обязуется сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по собственной вине или по вине учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.
- 3.27. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) работником производится в соответствии со ст. 151 ТК РФ.
- 3.28. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст. 285 ТК РФ. Если установленная ставка по выполняемой должности меньше уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ), то заработная плата по исполненной работе должна начисляться от утвержденного уровня МРОТ.
- 3.29. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.
- 3.30. Начисление средней заработной платы работникам, в том числе для оплаты отпусков, производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.
- 3.31. При наличии внебюджетных средств или экономии фонда оплаты труда устанавливается выплата:
 - при выходе на пенсию по возрасту – месячная ставка заработной платы;
 - при рождении ребенка – месячный оклад;
 - в случае длительного лечения (операции) – месячный оклад;
 - многодетным родителям – месячный оклад.

Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора школы в письменной форме, если заработная плата задерживается на срок более 15 дней.

- 3.32. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.134 ТК РФ)

Раздел 4. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

- 4.1. Объем учебной нагрузки предыдущего года, как правило, сохраняется. При этом соблюдается преемственность преподавания предметов в классах.
- 4.2. Учебная нагрузка утверждается приказом директора школы с учетом мотивированного мнения представителя работников школы.
- 4.3. Расстановка кадров на новый учебный год проводится не позднее 15 мая текущего года.
- 4.4. Администрацией школы своевременно уточняются стаж, образование педагогических работников, прочие условия, требующие изменений в тарификации.
- 4.5. Работники знакомятся с учебной нагрузкой под подпись до ухода в отпуск.
- 4.6. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работниками сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.
- 4.7. Обеспечивается своевременное прохождение работниками школы аттестации при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.
- 4.8. В случае сокращения классов (групп) в течение учебного года работникам предоставляется, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.
- 4.9. Если в течение пяти лет педагогический работник не аттестовался на первую или высшую категорию, то директор школы вправе обязать работника пройти процедуру аттестации на соответствии занимаемой должности.
- 4.10. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Раздел 5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

- 5.1. При расторжении трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией организации, (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).
- 5.2. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.
- 5.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, при равной квалификации предпочтение

в оставлении на работе отдается: семейным — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию), лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание (ст.179 ТК РФ).

- 5.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.
- 5.5. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.
- 5.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников директор обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 3 статьи 81 ТК РФ.

Раздел 6. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

- 6.1. МБОУ СОШ с. Верхний Ломовец работает в режиме 5-дневной учебной недели; 6-дневной рабочей недели.
- начало рабочего дня:
 - для педагогических работников – 8 часов 10 минут или 8 ч. 15 мин (в зависимости от времени начала занятий);
 - для повара, рабочего кухни – 8 часов 00 минут;
 - для технического персонала – 1-я смена -7 часов 00 минут; 2-я смена –13 часов 00 минут.
- 6.2. Выходные дни — суббота, воскресенье.
- 6.3. Начало уроков – 8.30. Перерывы между уроками (перемены) по 10 минут, две перемены - 20 минут или одна перемена 25 минут. Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим (а не академическим) часам.
- 6.4. Группа дошкольного образования детей функционирует в режиме пятидневной рабочей недели:
- МБОУ СОШ с. Верхний Ломовец - 8.00 до 17.00. (сокращенного дня 8-10- часового пребывания)
- 6.5. Выходные дни – суббота, воскресенье. Специалисты этой группы работают согласно графика.
- 6.6. В соответствии со ст. 333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, для технических работников школы, администрации, библиотекаря – 40 часов в неделю для мужчин, женщины – 36 часов в неделю.
- 6.7. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти (или полугодия). Расписание составляется с учетом требований Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов и рационального использования времени учителя.
- 6.8. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

- 6.9. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен).
- 6.10. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
- 6.11. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями. Работник по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически может привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени только с его согласия.
- 6.12. Методический день дается учителю исходя из возможностей школы, учебной нагрузки учителя и обучаемых им школьников.
- 6.13. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом директора учреждения. Время работы не может быть выше объёма учебной нагрузки учителя.
- 6.14. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать четырех часов в день и не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (9 часов). Кроме того, учитель имеет право отработать еще 240 часов в год на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.
- 6.15. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор; заместитель директора по учебно-воспитательной работе.
- 6.16. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 3 календарных дня (ст.119 ТК РФ).
- 6.17. Время отдыха:
Нерабочие праздничные дни определяются законодательством РФ:
При совпадении выходного дня с праздничным днем выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.
- 6.18. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 6.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" (с изменениями и дополнениями).
Всем педагогическим работникам — 56 календарных дней; воспитателям в группе дошкольного образования – 42 календарных дня; младшим воспитателям, техническим работникам — 28 календарных дней. За дежурство по школе в выходные, праздничные дни предоставляется отгул.
- 6.20. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.
- 6.21. Разделение отпуска на части возможно с согласия работника, одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.
- 6.22. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 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, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- работникам, совмещающим работу с получением второго высшего образования, не связанного со специальностью на период сессии;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в год;

Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, регистрации брака детей, смерти близких родственников предоставляется отпуск с сохранением заработной платы до 5 календарных дней.

6.23. Работникам, не имеющим больничных листов в течение учебного года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 3 рабочих дня.

6.24. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе учебно-воспитательного процесса, с согласия работника допускается перенос отпуска на более поздний срок, чем указан в заявлении работника.

Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть рассмотрено и принято руководителем в течение 14 календарных дней со дня подачи заявления.

За педагогическим работником на период длительного отпуска сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки при условии, что за период нахождения его в длительном отпуске не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся (воспитанников), учебных классов (групп).

Педагогический работник во время длительного отпуска не может быть переведён на другую работу, а также уволен по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации учреждения.

В случае производственной необходимости работник может быть отозван из длительного отпуска. Такой отзыв допускается только с согласия педагога. В этом случае педагог дает письменное согласие на отзыв из отпуска и определяет время использования (либо неиспользования) оставшейся части отпуска.

6.25. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

Раздел 7. Охрана труда и здоровья

7. В соответствии с ТК РФ работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно – гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

- 7.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения и не менее 2% от фонда оплаты труда.
- 7.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.
- 7.1.4. Проводить обучение по охране труда, обучение оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с законодательством РФ.
- 7.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.
- 7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- 7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 7.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах и по её результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда.
- 7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными специальной оценкой условий труда в соответствии с законодательством РФ (приложение 6).
- 7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (по результатам проведения специальной оценки условий труда) в соответствии с приложением № 5 коллективного договора.
- 7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка .
- 7.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 7.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.1.15. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 7.1.16. Организовывать и проводить лекции, направленные на информирование и обучение работников вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ-инфекции, наркомании и других социально-значимых заболеваний. Проводить мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленные на информирование и обучение работников вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа, наркомании и других социально-значимых заболеваний. Оформление информационных стендов, распространение брошюр профилактической направленности. Проведение вводных и повторных инструктажей по технике безопасности с включением информационного блока по теме профилактики ВИЧ-инфекции.
- 7.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

7.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.4. Работники обязуются:

- 7.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда с включением информационного блока по теме профилактики ВИЧ-инфекции.
 - 7.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
 - 7.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
 - 7.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
 - 7.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 7.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

- 8.1. Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного договора:
- Профсоюзный комитет имеет право контроля по соблюдению администрацией трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
 - Профсоюзный комитет признает свою ответственность за реализацию общих целей и сотрудничает с администрацией в решении вопросов оплаты труда, улучшения условий охраны труда, занятости, удовлетворения социальных нужд, реализации духовных интересов, профессионального, физического и нравственного совершенствования работников.
- 8.2. Администрация обязуется:
- разрешить обучение председателя профсоюзного комитета по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году;
 - представляет профкому по заявке транспорт для решения общественных вопросов;
 - представлять членам профкома школы необходимое время для выполнения общественных работ в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

- гарантировать обеспечение профкома информацией, необходимой ему для проведения колдоговорной компании заключения коллективного договора и контроля за его соблюдением по взаимно согласованному перечню.
- 8.3. Члены профессионального союза могут быть уволены работодателем в соответствии с пунктами 2,3,5 ст. 81 ТК РФ в соответствии с процедурами ст. 374 ТК РФ.
 - 8.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
 - 8.5. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
 - **учета мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
 - **учета мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
 - **согласования**, представляющего собой принятие решения руководителем дошкольного образовательного учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;
 - **согласия**, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.
 - 8.6. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
 - составление трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками, поступающими на работу;
 - принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам;
 - привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - утверждение должностных обязанностей работников;
 - определение сроков проведения специальной оценки условиям труда;
 - изменение определенных условий трудового договора.
 - 8.7. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
 - сокращение численности или штата работников организации;
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава образовательного учреждения;
 - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.
- 8.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
 - распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.
- 8.9. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
 - временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2.ТК РФ.
- 8.10. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
- 8.11. Работодатель в недельный срок с момента получения предложений об устранении выявленных нарушений законодательства о труде сообщает профкому о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

- 9.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации школы разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.282) в комиссиях по трудовым спорам, суде.
- 9.2. Комиссия по трудовым спорам создается из равного числа представителей работников школы и работодателя. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря.
- 9.3. Порядок разрешения коллективных трудовых споров регулируется Трудовым кодексом РФ (ст. 398-418).

Раздел 10. Заключительные положения

- 10.1. Коллективный договор вступает в силу со дня регистрации и действует три года.
- 10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.
- 10.3. На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, обеспечивает стабильность в работе коллектива.
- 10.4. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.
- 10.5. Коллективный договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.