

Директор
учреждения

_____ Назарьянц Г.С.
(подпись, Ф.И.О.)

Председатель профсоюзной
организации учреждения

_____ Иванова Н. Г.
(подпись, Ф.И.О.)

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
САМБЕКСКОЙ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ**

Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № _____ от _____
Заместитель министра –
начальник управления по труду

_____ Г.В.Павлятенко

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ Самбекской СОШ.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Отраслевое территориальное Соглашение;
- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения,

с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения .

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- директор - представитель работодателя;
- первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ – представитель работников (далее – профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников учреждения (в том числе – совместителей), являющихся членами профсоюза;
- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (*ст. 30, 31 ТК РФ*) и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (*ст.377 ТК РФ*)

1.5. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора

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

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

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок.

2.2. При заключении трудового договора

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами,

учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (*срочный или бессрочный*) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком.

2.4. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (*ст. 407 ТК РФ*).

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.6. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.7. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.8. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (*см. 84 ТК РФ*), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.9. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- 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, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет

2.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет.

2.11. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (*см. 178 ТК РФ*), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (*см. 77 ТК РФ*);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (*см. 77 ТК РФ*);
- избрание на должность (*см. 83 ТК РФ*).

2.12. Уведомление профкома в соответствии со ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не позже чем 15 и 30 числа каждого месяца.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов(тарифных ставок) по занимаемой должности(профессии),
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и постановлением Главы Неклиновского района № 111 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений»;
- доплаты или повышения ставок и окладов за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда.

3.3. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший её не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142ТК РФ.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию(ст.4 ТК РФ).

Оплата труда при этом не производится.

3.4. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности-со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании-со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории-со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания -со дня присвоения;
- при окончании действия квалификационной категории-со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

Показатели выплат стимулирующего характера .

- 3.2.1. Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- 3.2.2. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- 3.2.3. Выполнение особо важной для учреждения работы;
- 3.2.4. Успешное выполнение плановых показателей;
- 3.2.5. Совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- 3.2.6. Активная работа с общественными, спортивными организациями, творческими союзами, по проблемам образования;
- 3.2.7. Качество знаний, умений, навыков учащихся по итогам контроля во всех его формах
- 3.2.8. Подготовка призеров предметных олимпиад, участников конференций, спортивных соревнований;
- 3.2.9. Санитарное, эстетическое состояние учебного кабинета, работа по пополнению материальной базы кабинета, эффективное использование кабинета в учебно-воспитательном процессе
- 3.2.10. Организация горячего питания;
- 3.2.11. Методическая работа;
- 3.2.12. Активное участие в жизни школы;
- 3.2.13. Качественная и своевременная подготовка школы к учебному году;
- 3.2.14. Качественная и своевременная подготовка школы к отопительному сезону;
- 3.2.15. Качественное ведение отчетности, своевременная сдача отчетности в различные учреждения и службы района;
- 3.2.16. Эстетическое и санитарное состояние здания школы, школьного двора, опытного участка;
- 3.2.17. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов, качественное ведение документации;
- 3.2.18. Юбилейные даты работников Школы, профессиональные праздники;
- 3.2.19. Приказ Управления образования;
- 3.2.20. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

Порядок премирования.

- 3.2.21. Предложения по численному и персональному списку на премирование предоставляются директором школы на согласование профсоюзному комитету школы.
- 3.2.22. Размер премии и персональный список на премирование, предварительно согласованный с профсоюзным комитетом школы, утверждается приказом директора.
- 3.2.33. Размер премии не зависит от стажа работы и объема учебной нагрузки.
- 3.2.34. Размер премии рассчитывается за фактически отработанное время.

3.3. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

Оплата труда при этом не производится.

3.4. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.2. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск.

4.3. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации - 10 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности-3 дня;
- членам профкома-3 дня.

V. Охрана труда и здоровья

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда.

6.2. Руководитель обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

6.3. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.4. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.5. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.6. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7. 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.

6.8. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

6.9. Руководитель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.10. Руководитель один раз в год информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.11. Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.12. Руководитель предоставляет транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

VI. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента.

7.3. Руководитель соблюдает права и гарантии профсоюзных органов в соответствии с ТК РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.4. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (*порядок установлен статьей 372 ТК РФ*);
- учета мотивированного мнения профкома, (*порядок установлен статьей 373 ТК РФ*);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после

проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома 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.

7.5. Руководитель предоставляет профсоюзному комитету бесплатно необходимые помещения для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, а также предоставляет транспортные средства, средства связи и множительную технику в соответствии с коллективным договором образовательных учреждений.

7.6. Руководитель предоставляет профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования образовательного учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы и другим социально-трудовым вопросам.

7.7. Руководитель предоставляет членам выборных профсоюзных органов время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.8. Руководитель оплачивает труд председателя выборного профсоюзного органа (за работу по контролю ведения трудовых книжек, по контролю по охране труда и ТБ). Размер данной надбавки определяется в Положении о выплатах стимулирующего характера и закрепляется в коллективном договоре.

7.9. Руководитель включает представителей выборного профсоюзного органа в состав следующих комиссий:

- аттестационной,
- тарификационной,
- экспертной,
- по установлению доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера,
- по премированию,
- по охране труда,
- по социальному страхованию,
- по приемке ОУ к новому учебному году,
- по расследованию несчастных случаев.

7.10. Руководитель учитывает мнение выборного профсоюзного органа при принятии решений по:

- предварительной расстановке педагогических кадров,
- тарификации работников (ст. 135 и 144 ТК РФ),
- установлению системы оплаты труда и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ),
- привлечению к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ),
- привлечению к работе в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ),
- обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ),
- расследованию несчастных случаев и определении степени вины пострадавшего (ст.229 ТК РФ),
- определению продолжительности отпусков за вредные условия труда и ненормированный рабочий день(ст.116-119 ТК РФ),
- разработке инструкций по охране труда (ст.212 ТК РФ),
- переносу отпуска на следующий рабочий год (ст.124 ТК РФ),
- поощрению и награждению работников (ст. 135, ст. 191 ТК РФ),
- разработке правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ),
- расписанию учебных занятий и графиков сменности (ст.103 ТК РФ),
- установлению графиков отпусков (ст. 123 ТК РФ),
- форме расчетного листка по зарплате(ст.136 ТК РФ)
- составлению трудовых договоров с работниками, поступающими на работу,
- установлению сроков выплаты заработной платы работникам;
- утверждению должностных обязанностей работников;

7.11. С учетом мотивированного мнения профкома 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 более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - ✓ нарушения работником требований 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 обучающегося, воспитанника.

7.12. По согласованию с профкомом производится:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (*см. 190 ТК РФ*);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (*см. 147 ТК РФ*);
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат компенсационного и стимулирующего характера;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- сохранение оплаты труда работника после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

7.13. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

7.14. С согласия районного выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
 - сокращение численности или штата работников организации (*см. 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.

Коллективный договор распространяется на всех работников коллектива.

Список работников с подписями: