

1.Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-групповые отношения между работниками МБОУ «Средняя общеобразовательная Монаковская школа» и школой в лице директора МБОУ «Средняя общеобразовательная Монаковская школа» Тришкиной Екатериной Викторовной. Коллективный договор заключѐн в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Белгородской области.

Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания

«Отраслевого соглашения между Белгородской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки по образовательным организациям», «Соглашения между управлением образования администрации Старооскольского городского округа и территориальной профсоюзной организацией народного образования и науки».

В случае если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ обязуются (в течение 10 дней) провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

Настоящий коллективный договор заключѐн на 3 года, вступает в силус момента подписаниясторонами.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы независимо от их должности, членства в профсоюзе, характера выполняемой работы.

Коллективный договорзаключѐн полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

* создания системы социально-трудовых отношений в МБОУ «Средняя общеобразовательная Монаковская школа», максимально способствующей стабильности и эффективности еѐработы;
* установления социально-трудовых льгот и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
* повышения уровня жизни работников и членов ихсемей;
* создания благоприятного психологического климата вколлективе;
* практической реализации принципов социального партнѐрства и взаимнойответственности;

Коллективный договор сохраняет своѐ действие в случае изменения наименования учреждения; при реорганизации или ликвидации учреждения сохраняетсвоѐдействиевтечениевсегосрокареорганизацииилиликвидации.

Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель – МБОУ «Средняя общеобразовательная Монаковская школа» в лице директора Тришкиной Екатерины Викторовны, именуемая в дальнейшем «РАБОТОДАТЕЛЬ», и работниками МБОУ «Средняя общеобразовательная Монаковская школа», именуемые далее

«РАБОТНИКИ», представленные профсоюзным комитетом профсоюзной организации МБОУ «Средняя общеобразовательная Монаковскаяшкола», именуемый далее«ПРОФКОМ».

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ выступают равноправными и деловыми партнѐрами.

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие

обязательства:

* обеспечить эффективное управление школой, сохранность еѐимущества;
* добиваться стабильного финансового положенияшколы;
* обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
* создавать условия для профессионального и личного ростаработников.

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

* согласовывать с ПРОФКОМОМ принимаемые локальные и нормативные акты, содержащие нормы трудового права, правила внутреннего распорядка, тарификационный список учителей и других работников школы, положения о доплатах и надбавках, о премировании, о стимулировании, график отпусков, график сменности, расписание занятий, форму расчѐтноголистка;
* учитывать мнение ПРОФКОМА по проектам текущих и перспективных планов ипрограмм;
* предоставлять ПРОФКОМУ по запросу информацию по вопросам, непосредственно затрагивающихработников;
* обсуждать с ПРОФКОМОМ вопросы работы школы, внесение предложений в еѐсовершенствование.

Локальные нормативные акты, издаваемые РАБОТОДАТЕЛЕМ, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на школу соглашений, настоящего коллективного договора.

ПРОФКОМ как представитель профсоюзов обязуется:

* способствовать устойчивой деятельности школы в соответствии с законодательством;
* нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовыхобязанностей;
* способствовать росту квалификацииработников;
* добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
* контролировать соблюдение РАБОТОДАТЕЛЕМ законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных правовых актов, действующих в соответствии с законодательством в МБОУ «Средняя общеобразовательнаяМонаковская школа»;
* в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его обязательств не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на РАБОТОДАТЕЛЯ приостановление работы(забастовку).

ПРОФКОМ оставляет за собой право участия в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

РАБОТНИКИ обязуются:

* полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, Устав общеобразовательного учреждения, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и техникебезопасности;
* способствовать повышению эффективности, улучшению учебно- воспитательного процесса;
* беречь имущество школы, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
* создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать правасторон.

2.ОПЛАТА ТРУДА

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

* Осуществлять по согласованию с ПРОФКОМОМ тарификацию педагогических и руководящих работников. Своевременно уточнять тарификационные списки работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогаматтестации.
* При составлении тарификации формировать стимулирующий фонд на установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряжѐнность, интенсивность труда. А также оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, т.е. доплат: за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами и другую дополнительную работу в пределах фонда оплаты труда, руководствуясь Положением о стимулирующих выплатах, Положением о выплатах компенсационного характера, доплатами за неблагоприятные условия труда и дополнительные виды работы, не входящие в должностныеинструкции.
* Своевременно знакомить всех работников с табелем рабочеговремени.
* Выплачивать заработную плату 2 раза в месяц: 10 и 25 числа каждого месяца, следующего за отчѐтным в денежнойформе.
* Заработную плату за время отпуска выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносить по соглашению с работником на другойсрок.
* Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению РАБОТОДАТЕЛЯ, на весь срок обучения сохранять их среднюю заработнуюплату.
* За всѐ рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, выплачивать работнику компенсацию в размере среднего заработка.
* Освобождать от работы беременных женщин с сохранением среднего заработка для прохождения медицинскихобследований.
* Сверхурочную работу оплачивать не менее чем в двойномразмере.
* Работу в выходные и праздничные дни оплачивать не менее, чем в двойном тарифе.
* Время вынужденного простоя работника из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда оплачивать из расчѐта 2/3заработка.
* Время простоя не по вине работника оплачивать в 2/3 среднего заработка (ст. 155 ТКРФ).
* Информировать не реже одного раза в год коллектив о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, целевых вложений организаций и частных лиц) и расходование их согласносмете.
* Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение иотдых.
* Заработная плата работника с 1 января 2019г. и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предыдущего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

3.ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

РАБОТОДАТЕЛЬ и РАБОТНИКИ обязуются выполнять условия заключѐнного трудового договора. В связи с этим РАБОТОДАТЕЛЬневправе требовать от РАБОТНИКОВ выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия РАБОТНИКА допускается лишь в случаях, предусмотренныхзаконодательством.

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется создавать условия для профессионального роста РАБОТНИКОВ, повышения квалификации по своей профессии.

Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация РАБОТНИКА должны проводиться не только исходя из интересов школы, но и исходя из потребностей личного ростаРАБОТНИКА.

Стороны договорились, что РАБОТНИК имеет право повышать свою квалификациюзасчѐтРАБОТОДАТЕЛЯспериодичностьюнереже,чемразв 3года.

4.ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

Все вопросы, связанные с сокращением численности штата, рассматриваются РАБОТОДАТЕЛЕМ предварительно с участием ПРОФКОМА.

РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ обязуется совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите РАБОТНИКОВ, высвобождаемых в результате сокращения численности штата.

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

Стороны договорились:

Для предотвращения сокращения численности штата:

* + вводить для части работников с их согласия режим неполного рабочего времени;
	+ вводить новый учебный предмет, курс обучения идр.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата имеют помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также следующие работники:

* + лица предпенсионного возраста (за два года допенсии);
	+ лица, проработавшие в школе свыше 25лет;
	+ одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста и лица, воспитывающие ребѐнка указанного возраста безматери;
	+ работники, получившие производственную травму, профзаболевание в школе;
	+ бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30лет;
	+ лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

5.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

* Разработать и утвердить на общем собрании работников школы Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «Средняя общеобразовательная Монаковская школа».
* Разработать и согласовать с ПРОФКОМОМ должностные обязанности для каждого работника в соответствии с трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками.
* Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, не привлекать работников без их согласия для выполнения работ, не предусмотренных должностнымиобязанностями.
* Расписание уроков составлять по согласованию с профкомом с учѐтомобеспечения педагогическими кадрами, соблюдения санитарно- гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя. В расписании уроков предусмотреть свободные дни для методической работы и повышения квалификации педагогическихработников.
* Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода их в отпуск по согласованию с ПРОФКОМОМ, с учѐтом рекомендаций школьных методических объединений. Учебную нагрузку устанавливать не ниже ставки. Объѐм педагогической работы более или менее нормы часов за ставку устанавливать с письменного согласия работника. Сохранять объѐм нагрузки, установленной при тарификации на протяжении всего учебногогода.
* Предоставлять дополнительные выходныедни:
	+ одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста по его письменному заявлению до 18 лет до 4 дней вмесяц;
	+ всем работникам для прохождения медицинских обследований 1 день в месяц;
	+ работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребѐнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребѐнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребѐнка без матери в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней вгод.

Очерѐдность предоставления отпусков устанавливается РАБОТОДАТЕЛЕМ по согласованию сПРОФКОМОМ.

Супругам, родителям и детям, работающим в одной школе, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработнойплаты.

РАБОТНИК имеет право на получение отпуска в следующих случаях:

* в связи сбракосочетаниемработника - 3дня;
* всвязисрождениемиусыновлениемребѐнка - 2дня;
* для сопровождения детей в школу в первый деньуч. года - 1день;
* для проводов детейвармию - 3дня;
* в связи с переездом на новоеместо жительства - 2дня;
* при праздновании юбилейных дат соднярождения - 1день;
* при праздновании серебряной,золотойсвадьбы - 2дня;
* для участия в похоронах родныхиблизких - 3дня;
* для ликвидации авариивдоме - 1 день;
* для прохождения обследования в областнойбольнице

приналичиинаправления - 3 дня за работу в течении года безлистканетрудоспособности - 3дня.

В других случаях по договорѐнности между РАБОТНИКОМ и РАБОТОДАТЕЛЕМ.

6.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

* Проводить специальную оценку условий труда (один раз в 5лет).
* Обеспечить инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарнойохране.
* На работах с вредными условиями труда обеспечить работников бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальнойзащиты.

Стороны договорились:

* РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.
* ПРОФКОМ и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах. Участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причинѐнного здоровью работников. Предъявляют обязательные к исполнению РАБОТОДАТЕЛЕМ требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охранетруда.
* В школе создана и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей РАБОТОДАТЕЛЯ и ПРОФКОМА в количестве 3-хчеловек.
* РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охранетруда.
* Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется оплачиваемый отпуск на 3 дня для обучения по вопросам охраны труда в год и 1 час в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для осуществления ихобязанностей.
* ПРОФКОМ осуществляет контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов, ведѐт разъяснительную работу, оказывает помощь уходящим на пенсию работникам в подготовке документов для назначенияпенсии.
* Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе школы в томчисле:
* организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно- спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;
* организация и проведение физкультурно-оздоровительныхмероприятий;
* приобретение, содержание и обновление спортивногоинвентаря;
* устройство новых и реконструкция старых имеющихся помещений и площадок для занятияспортом;
* создание и развитие физкультурно-оздоровительных клубов и кружков для работников, организованных в целях массового привлечения сотрудников к занятиям физической культурой и спортом по местуработы.

7.ГАРАНТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профсоюзная организация МБОУ «Средняя общеобразовательная Монаковскаяшкола» представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации.

РАБОТОДАТЕЛЬ содействует деятельности профсоюзной организации иеѐорганов,реализациизаконныхправработниковиихпредставителей.

РАБОТОДАТЕЛЬ предоставляет ПРОФКОМУ на период действия коллективного договора помещение, обеспечивает за свой счѐтремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения. Предоставляет ПРОФКОМУ школьный телефон, бесплатно производит печатные и множительные работы для нужд профсоюзнойорганизации.

РАБОТОДАТЕЛЬ ежемесячно и бесплатно перечисляет на счѐт профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

РАБОТОДАТЕЛЬ согласовывает с ПРОФКОМОМ все решения, касающиеся оплаты труда, занятости рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, специальных льгот и гарантий работникам.

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется приостановить по требованию ПРОФКОМА исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора до рассмотрения имеющихся разногласий.

РАБОТОДАТЕЛЬ гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний ежегодно при условии заблаговременного согласования ПРОФКОМОМ времени ихпроведения.

Стороны договорились:

Председателю профсоюзной организации МБОУ «Средняя общеобразовательная Монаковская школа» за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе школы предоставляется дополнительный отпуск в количестве 5 дней.

Членам ПРОФКОМА, представителям профсоюза в комиссиях школы предоставляется свободное время для выполнения общественных обязанностей. Члены ПРОФКОМА, представители профсоюза в комиссиях школы освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учѐбы в соответствии с планами и сроками такой учѐбы, утверждѐнными профсоюзными органами.

Члены профсоюзных органов не освобождѐнные от основной работы,освобождаютсяотнеѐдляучастиявкачестведелегатовсъездов,конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов с сохранением средней заработной платы за счѐтРАБОТОДАТЕЛЯ.

Оказывать материальную помощь педагогическим работникам в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет).

8.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании работников школы.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений РАБОТОДАТЕЛЯ, ПРОФКОМА, отдельных РАБОТНИКОВ. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза вквартал.

Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работников, проводимом ежегодно. От каждой из сторон на собрании выступают непосредственно их первые руководители.

На время осуществления деятельности по контролю за выполнением коллективного договора члены комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

ПРОФКОМ для контроля за выполнением коллективного договора проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у РАБОТОДАТЕЛЯ информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получаетеѐ.

Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.

