

От работников:
Председатель профсоюзной организации
МБОУ «ООШ с. Ковылено
Чернянского района Белгородской области»
_____ Л.И. Дряхлова

« 11 » января 2019 г.

От работодателя:
Директор МБОУ «ООШ
с. Ковылено Чернянского
района Белгородской области»
_____ В.Ф. Съедин



_____ 2019 г.

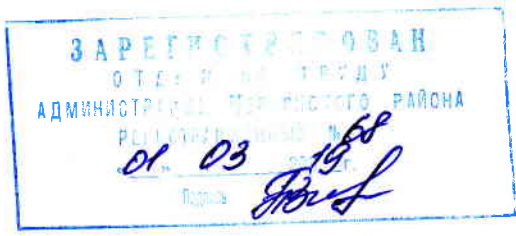
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа имени Новикова Р.А. с. Ковылено Чернянского района Белгородской области»
на 2019-2021 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в отделе по труду администрации Чернянского района

Регистрационный № 68 от «01» 03 2019г.

Начальник отдела по труду _____ С.Н.Николаева

Принят на собрании трудового коллектива
МБОУ «ООШ с. Ковылено»
Протокол № 1
от «11» января 2019 года



СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие положения.	3-4
II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.	4-6
III. Рабочее время и время отдыха.	6-11
IV. Оплата и нормирование труда.	11-14
V. Социальные гарантии и льготы.	14-16
VI. Охрана труда и здоровья.	16-18
VII. Гарантии профсоюзной деятельности.	18-21
VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.	21-22
IX. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.	22
X. Заключительные положения.	23
Приложения	24-52

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Основная общеобразовательная школа имени Новикова Р.А. с. Ковылено Чернянского района Белгородской области».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

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»;

Отраслевое соглашение департамента образования Белгородской области и региональной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 годы от 30.12.2017г.;

Отраслевое соглашение управления образования администрации Чернянского района и Чернянской районной организации Профсоюза работников образования и науки на 2016-2018 годы №43 от 11.01.2016г.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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.

Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель МБОУ «ООШ с. Ковылено» в лице его представителя – директора МБОУ «ООШ с. Ковылено» Съедина Владимира Федоровича (далее – работодатель);

работники МБОУ «ООШ с. Ковылено» в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Дряхловой Людмилы Ивановны (далее работники).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех 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.

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

1.10. 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 законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.15. Текст коллективного договора размещается на сайте образовательной организации: <http://kovylino.ucoz.ru>

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания с 13.01.2019 г. и действует по 13.01.2021 г. включительно.

1.17. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 декабря 2021 года.

1.18. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работниками на уведомительную регистрацию в отдел по труду администрации Чернянского района Белгородской области.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. 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. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, 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.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Работодатель, увольняя в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

224. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

225. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью трудового договора между работником и работодателем.

226. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

227. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при увольнении работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

228. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме указанных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с трудовой деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

229. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2210. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых

профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.12. В случае направления работника для профессионального обучения или повышения профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направляемым на обучение работодателем.

2.2.14. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.15. При аттестации педагогических работников руководствоваться приказами Минпросвещения от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», департамента образования Белгородской области от 03.06.2014 г. № 1940 «Об утверждении региональных нормативно-правовых документов по аттестации педагогических работников».

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу 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 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных, правовых актов, содержащими нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников

осуществляющих образовательную деятельность», Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. «О продолжительности рабочего времени (нормы продолжительности педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиком занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и работников из числа административно- хозяйственного, учебно-методического и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников и руководителей организации, женщин, работающих в организации, расположенной в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹.

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления предельного предела учебной нагрузки педагогических работников определяются законодательством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с оговариваемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала очередного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим педагогическую деятельность помимо основной работы (руководителю образовательной организации, заместителю, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены).

3.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и ответственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работода-

в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 10 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Продолжительность рабочей недели – пятидневная или шестидневная устанавливается для работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом максимального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий с учетом объема круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.14. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливается в зависимости от назначения должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Министерства образования от 24.12.2010 г. № 105 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.15. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них свободным временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом

руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-наглядный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в установленной им продолжительности рабочего времени.

3.16. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.17. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим временем.

3.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, предусмотренных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. По желанию работника ему может быть предоставлен дополнительный день отдыха.

3.19. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только с письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с соответствующей оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.20. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится работником в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.23. В соответствии с законодательством РФ работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, предоставляется право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением № 3 коллективного договора.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с приложением № 7 коллективного договора.

3.24. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем может быть отработан на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при увольнении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).

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

- ис освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня, председателю профкома - 2 дня.

3.27. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.28. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по уважительным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.29. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы по уважительным обстоятельствам, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- для сопровождения 1 сентября детей-первоклассников в школу – 1 календарный день.

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- рождения ребенка - 2 календарных дня;
- бракосочетания работника (детей) - 3 календарных дня;
- похорон близких родственников - 3 календарных дня;
- для проводов на военную службу - 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника - 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- членам профкома - 1 день;
- председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня.

3.30. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Приказом Министерства Образования и науки РФ от 31 мая 2006 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы (Приложение №1) «Положение о порядке предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБОУ «ООШ с. Ковылено» Чернянского района Белгородской области».

При предоставлении отпуска учитывается фактически проработанное время, а также время нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до 3 лет. Периоды работы учитываются, если продолжительность перерыва между увольнением и поступлением на работу составляет не более 3 месяцев.

За работниками, находящимися в отпуске, сохраняется место работы (должность), объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, графикам, образовательным программам или количество учащихся, учебных групп (классов).

3.30.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.30.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.30.3. Согласовывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ. (Приложение №2).

3.30.4. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Стороны исходят из того, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда и наличием об оплате труда работников образовательной организации.

Система оплаты труда включает в себя: базовую часть и стимулирующую часть, которая в свою очередь включает в себя:

Базовая часть: базовые оклады и специальные гарантированные надбавки;
стимулирующая часть: гарантированную стимулирующую выплату за отраслевую награду и стимулирующую выплату за качество работы.

Распределение стимулирующих выплат определяется в соответствии с основным актом учреждения «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «ООШ с.Ковылено» (Приложение № 3).

Отраслевые системы оплаты труда устанавливаются в соответствии с законом Белгородской области от 21 декабря 2006 г. № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области».

4.1.1. Оплата труда работников осуществляется:

- в образовательных организациях начального, основного, общего образования и специального (коррекционного) образования для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с постановлением правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений» с учетом вносимых изменений и постановлением правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 г. 236-п «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений Белгородской области и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, среднего (полного) общего образования» с учетом вносимых изменений;

- в организациях, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, в соответствии с постановлением правительства Белгородской области от 14.12.2014 г. № 134-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организация, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования» с учетом вносимых изменений.

4.1.2. Оплата труда работников муниципальных образовательных организаций производится в соответствии с постановлением главы администрации муниципального района «Исеньковский район» от 26 декабря 2010 г № 1080 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений», учитывающих соответствующие Методики, Положения об оплате труда, определенные постановлениями правительства области с учетом вносимых изменений.

4.1.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, в соответствии с постановлением правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных организаций и областных методических служб».

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые два месяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 числа каждого месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Выплата заработной платы производится путём перечисления на пластиковые или бумажные карты работникам отрасли.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не связанную с должностными обязанностями (классное руководство, проверка письменных работ, проверка учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь срок до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения квалификационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания образовательным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.5. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается специальная надбавка (доплата) в соответствующем размере.

4.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда до проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работников, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579.

4.7. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (отпусков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производится рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.8. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполненности классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено

при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.9. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам **в** **любой** организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.10. **Размер** минимальной заработной платы работников отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается на уровне **величины** прожиточного минимума, утверждаемого правительством области для **трудоспособного** населения области, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного **Федеральным** законом Российской Федерации (ст. 133 ТК РФ).

4.11. С 1 января 2018 года минимальная заработная плата устанавливается в размере **9 489 рублей в месяц**. Начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января **следующего** 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 предыдущего года, **минимальный размер** оплаты труда **устанавливается** федеральным законом **в** **размере**, установленном с 1 января предыдущего года.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. **Гарантии и компенсации** работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении **нового** трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на **другую** работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении **нового** трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по взысканию оплаты **труда** (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении **ежегодного** оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с **заказной** выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в **других** случаях, **предусмотренных** трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. **Обеспечивать** право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев **на** производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное **страхование** работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. **Своевременно** и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, **Фонд** социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования

5.2.3. За высокие **показатели** в обучении, воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, **новаторство**, методическую работу, в связи с профессиональными праздниками и **иными** датами и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;

- занесение на Доску почета, в Книгу почета;

- Награждение Почетными грамотами:

- учреждения образования и науки;

- Главы администрации Чернянского района;

- объявление благодарности Главы администрации Чернянского района.

Юбилейными датами учреждения считать 50 лет, 100 лет и каждые последующие

пятьдесят лет основания.

Для работников юбилейными датами считать – 50 лет, 55 лет (для женщин), 60 лет (для мужчин). В честь юбилейной даты работникам выплачивается денежное вознаграждение в размере 1 000 (одна тысяча) рублей за счет средств профсоюза.

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года при наличии финансирования уровень квалификации с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 25-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.6. Осуществлять доплату работникам, замещающим на период очередного отпуска отсутствующего работника в размере тарифной ставки отсутствующего работника по следующим категориям:

- сторож;

- уборщик служебных помещений.

5.2.7. При аттестации педагогических кадров руководствоваться Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» с учетом вносимых изменений, приказом департамента образования Белгородской области от 26.09.2016 г. № 1940 «Об утверждении региональных нормативов по аттестации педагогических работников».

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитывать в течение срока их действия на территории Чернянского района:

при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от вида образовательной организации;

при работе в должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

при работе в должности, где применяется наименование старший (старший воспитатель, старший методист и т.д.);

при переезде из других регионов Российской Федерации.

При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, учитывать квалификационные категории, присвоенные по другой должности и совпадающие с профилем преподаваемого предмета или выполняемой работы.

5.2.8. Предоставлять педагогическим работникам меры социальной поддержки, установленные законодательством РФ, законом Белгородской области от 21 июля 2008 г. № 215-ЗСО, в том числе, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер со-

педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Белгородской области, распоряжением Правительства Белгородской области от 25 августа 2008 г. № 198-пп «О мерах по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)».

Положения вышеуказанных нормативных правовых актов распространяется также на педагогических работников, прекративших педагогическую деятельность после назначения на пенсию (независимо от вида пенсии), если стаж их педагогической работы в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и на день назначения пенсии они имели право на указанные льготы.

5.2.9. Выделять бюджетные средства на медицинское обслуживание работников образования, в том числе профилактические прививки.

5.2.10. Способствовать оздоровлению работников отрасли образования в профсоюзно-санаторно-курортных учреждениях.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (Приложение №9).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении производственного процесса.

6.1.2. 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.

6.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации при приеме на работу и в дальнейшем не реже 1 раза в три года.

6.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других письменных материалов на рабочих местах.

6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом представительной профсоюзной организации.

6.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной охране условий труда на рабочих местах.

6.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с особыми (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда. (Приложением №4).

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. (Приложение № 5,7)

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в поме-

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

6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по

6.1.14. Создать **на паритетной** основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за соблюдением условий **и охраны** труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.15. 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.

6.2. Работодатель **гарантирует** наличие оборудованного помещения для отдыха и рекреации работников образовательной организации.

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

6.4. В соответствии с **Приказом** Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 июня 2010 г. № 375н "О **внесении** изменения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий **по улучшению** условий и охраны труда и снижению уровней профессионального риска" **работодатель** обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

- организацию **и проведение** физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по **внедрению** Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

- устройство **новых** и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

- создание **и развитие** физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту рабо-

Применение **работодателем** мер поощрения материального и морального

- стимулирующие выплаты к зарплате за достигнутые результаты в **укреплении** здоровья согласно Положению о распределении стимулирующей части заработной **плат** по учреждению,

- награждение почетными грамотами, дипломами, благодарственными письмами работников, успешно сдавших нормы ГТО и активно занимающихся спортом и укреплением здоровья.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Обеспечить информированность работников по применению Рекомендаций организации труда 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда и Свод практических правил организации труда по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»

6.5.2. Не допускать работника к работе работавшего в состоянии алкогольного или наркотического **опьянения**: не прошедшего (не по вине работодателя) в установленном порядке инструктаж **по охране** труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда; не прошедшего **в установленном** порядке медицинского осмотра.

6.5.3. **Включить** в инструктаж по охране труда, вопросы, связанные с профилактикой ВИЧ/СПИДа.

...организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в пользование **использование** необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства **связи** и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, **технической помощи**, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, освещение, **уборку** и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, **спортивные базы отдыха**, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их **содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны** (статья 377 ТК РФ);

7.3.8. Не допускать **ограничения** гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать **представителей** выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления **контроля** за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда **заработной платы**, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета и **использования** мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с **статьями 372 и 373 ТК РФ**;

- **оповещения** (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации **по вопросам**, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с **выборным органом** первичной профсоюзной организации после проведения взаимоконсультаций.

7.5. С учетом **мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации производятся:

- установление **порядка** стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие **правил** внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- **определение** графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление **сроков** выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение **к сверхурочным** работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение **к работе** в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление **порядка** очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие **решений** о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного **процесса** по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение **формы** расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- принятие **решения** о временном введении режима неполного рабочего времени при **сокращении** **увольнений** и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определение **форм** подготовки работников и дополнительного профессионального **образования** работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение **сроков** проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование **комиссии** по урегулированию споров между участниками образова-
- принятие **локальных** нормативных актов организации, закрепляющих нормы про-
- **условий** труда (статья 74 ТК РФ).
- 7.6. **С учетом** мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной
- **численности** или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обя-
- грубое нарушение устава организации, осуществ-
- аморального про-
- в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим
- 7.7. По **согласованию** с выборным органом первичной профсоюзной организации
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или)
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- изменение, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статья
- распределение **премиальных** выплат и использование фонда экономии
- Перечень **локальных** нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при-
- 7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной органи-
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в от-
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа пер-

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 4 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х месяцев после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, освобождается от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда.

7.14. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и привлекается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение педагогических должностей.

7.15. Предусматривать председателю первичной профсоюзной организации, членам профсоюзного комитета стимулирующую выплату (доплату) из стимулирующего фонда за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке в организации социально-значимых мероприятий и др. до 10 баллов. (На основании дополнительного соглашения между управлением образования администрации Чернянского района Белгородской области и Чернянской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 11.01.2016 г.).

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым споркам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежного контроля над выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

9.5. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и контролю хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими ор-

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить его договора в одностороннем порядке.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 15 января 2019 года.

10.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет (ч. 2 ст. 43 Трудового Кодекса РФ).

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

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны ведут переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действующего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия осуществляются по согласованию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

10.4. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (глава 61), иными федеральными законами.

10.5. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

10.6. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего договора направить его текст в отдел по труду администрации района для его государственной регистрации. А также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить вновь поступающих с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем профсоюзном собрании МСОУ «ООН с.Ковылено» « 11 » сентября 2019 года сроком на 3 года.