



Директор МБОУ ОШ с.Грудцино

И.И.Полякова

«03» июня 2019 г.



Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ ОШ с.Грудцино

Павлова Е.М.

«03» июня 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
основной школы с.Грудцино
на 2019-2022 годы

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА	3
Раздел 3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА	3
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ	4
Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА	4
Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	4
Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	6
Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА	7
Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ	8
Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	8

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении основной школе с.Грудцино (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

2. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора Учреждения *Поляковой Ирины Ивановны*.

Работники в лице председателя первичной профсоюзной организации *Павловой Елены Михайловны*.

3. Договор является единым для Учреждения, включая филиалы и иные структурные подразделения.

4. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

6. Оплата труда работников Учреждения производится согласно Положению об оплате труда, принимаемому с учетом мнения представительного органа работников.

7. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы работникам Учреждения производится ее индексация в порядке, установленном муниципальными правовыми актами Павловского муниципального района Нижегородской области.

8. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

9. Заработная плата выплачивается работнику 11 и 26 числа и переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

10. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

11. Работникам Учреждения по их заявлению предоставляется возможность получения внеплановых авансов в счет заработной платы в размере не более 50 процентов от месячной заработной платы.

12. После обучения за счет средств Учреждения работник Учреждения обязуется отработать в Учреждении в течение одного года, в ином случае произвести возврат средств, потраченных Учреждением на обучение работника.

Раздел 3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА

13. Работники Учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

14. Учебная нагрузка педагогических работников Учреждения верхним пределом не ограничена.

15. Учебная нагрузка педагогических работников на следующий учебный год устанавливается до окончания текущего учебного года.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

16. В Учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

17. Работодатель обязуется не допускать выполнение работы педагогическими работниками, которым установлена норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, за пределами сокращенной продолжительности рабочего времени свыше 36 часов в неделю.

18. Для работников Учреждения, за исключением сторожей (вахтеров), продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

19. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, а также для сторожей (вахтеров) перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Указанным работникам Учреждения обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении. Остальным работникам Учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью от 30 минут до одного часа.

20. Работникам Учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней.

21. Работникам Учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются муниципальными правовыми актами Павловского муниципального района Нижегородской области.

22. Работнику Учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, при наличии производственных возможностей предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до трех дней в связи с проводами сына, призванного на военную службу, переездом работника на новое место жительства.

Конкретная продолжительность отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается соглашением сторон.

Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

23. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, штатным расписанием, 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, изменениями и дополнениями

в локальные акты, которые затрагивают определенные сторонами условия трудового договора, в порядке, аналогичном первичному ознакомлению.

24. Работники учреждения имеют право на:

бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

бесплатное или льготное пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта Учреждения.

25. В случае направления в служебную командировку работнику Учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами Павловского муниципального района Нижегородской области.

26. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора Учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – до 3000 рублей;

на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода – до 3000 рублей;

смерти близкого родственника (жены, мужа, детей, отца, матери) – не менее 4000 рублей;

в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту – не менее 5000 рублей;

при рождении первого ребенка – не менее 3000 рублей;

при рождении второго ребенка – не менее 4000 рублей;

при рождении третьего и последующего ребенка – не менее 5000 рублей;

при поступлении ребенка в первый класс – 3000 рублей;

в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые) – 3000 рублей;

к профессиональным праздникам – не менее 1000 рублей;

к праздничным датам – не менее 1000 рублей;

других исключительных случаях.

27. Работодатель вправе производить денежное вознаграждение за продолжительную и безупречную работу в связи с юбилейными датами со дня рождения, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет, в размере до одного должностного оклада (ставки заработной платы).

28. В случае смерти работника, работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 10000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

29. С учетом финансовых возможностей дети работников Учреждения до 14 лет включительно обеспечиваются бесплатными билетами на новогодние праздничные представления и новогодними подарками.

Дети работников Учреждения, при наличии производственных и финансовых возможностей, имеют право на бесплатное или льготное обучение по образовательным программам, реализуемым Учреждением за плату.

При проведении Учреждением платных культурно-досуговых мероприятий дети работников Учреждения могут посещать эти мероприятия бесплатно.

30. Работодатель оказывает всемерное содействие педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, в реализации права на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

31. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

32. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

33. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

осуществляющие педагогическую деятельность в учреждениях для детей более 23 лет и обладающие правом на досрочное назначение страховой пенсии по старости;

проработавшие в Учреждении более 10 лет;

впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;

инвалиды;

родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

одиноким родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;

совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

34. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

приостанавливает найм новых работников;

обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;

создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;

проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

35. Работодатель, при наличии вакантных должностей по другой имеющейся работе, проводит переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

36. При ликвидации Учреждения либо сокращении численности или штата работников Учреждения предупрежденным об увольнении работникам предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

37. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

для лиц, проработавших в Учреждении свыше 10 лет, – 30 процентов среднего месячного заработка;

от 5 до 10 лет – 10 процентов среднего месячного заработка.

38. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА

39. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

40. Безопасные условия и охрана труда в Учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

41. Все работники Учреждения, в соответствии с пунктом 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств Учреждения.

42. Работодатель сохраняет за работниками среднюю заработную плату за время прохождения ими диспансеризации и дополнительных медицинских осмотров.

43. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.

44. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

45. В Учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 5 человек.

46. Работодатель выполняет обязанности по обучению и инструктажу работников по охране труда и технике безопасности, сохранности жизни и здоровья работающих и обучающихся, безопасным методам и приемам работ, навыкам оказания первой помощи пострадавшим с последующей проверкой знаний работников.

47. Работодатель обеспечивает реализацию мероприятий по пожарной безопасности Учреждения в соответствии с требованиями законодательства, локальными нормативно-правовыми актами Учреждения:

- организует выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;

- обеспечивает Учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения;

- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара и иных ЧС;

- организует и проводит тренировки по эвакуации людей согласно утвержденному плану, но не реже 1 раза в квартал;

- организует профилактическую работу, направленную на обеспечение пожарной безопасности.

48. Работодатель обеспечивает и проводит комплекс мероприятий по обеспечению безопасности и антитеррористической защищенности объекта, принимает меры по инженерно-технической, физической защите и пожарной безопасности Учреждения и территории.

49. Работодатель организует работу по пропаганде здорового образа жизни, выполняет обязанности по применению информационно-профилактических мер противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в т.ч. ВИЧ/СПИДа среди работников Учреждения.

Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

50. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

51. При отсутствии первичной профсоюзной организации и в иных случаях предусмотренные настоящим разделом условия создаются для осуществления деятельности иного представителя (представительного органа) работников.

52. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

53. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности Учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

54. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

55. Договор вступает в силу с момента подписания Сторонами и действует до 30 мая 2022 года.

56. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

57. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

58. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

59. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – директор Учреждения;

со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации.

60. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

61. Подписанный Сторонами Договор в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
