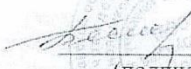


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
муниципального общеобразовательного учреждения
Некоузской средней общеобразовательной школы
села Новый Некоуз Ярославской области
на 2020 – 2022 годы

От работодателя:


Директор
общеобразовательного
учреждения


В. А. Беспёрстова
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Председатель Совета
трудового коллектива
общеобразовательного
учреждения


Е. В. Плигина
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников МОУ Некоузской средней общеобразовательной школы села Новый Некоуз Ярославской области

«18» декабря 2019 года
(Протокол № 121 от «18» декабря 2019 года)

Дата подписания коллективного договора 17 декабря 2019 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду УСЗМп Администрации Канавинского ИР
(указать наименование органа)

Регистрационный № 11/19 от «25» декабря 2019 г.

Руководитель органа по труду Роман С.А. Фил
(должность, Ф.И.О.)

М.П.



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Ярославской области, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, профессиональные отношения в организации на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ярославской области с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения (далее – учреждения) 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель - муниципальное общеобразовательное учреждение Некоузская средняя общеобразовательная школа в лице его представителя, директора Беспёрстовой Валентины Александровны, именуемый далее «Работодатель».

- работники учреждения, именуемые далее «Работники» в лице уполномоченного ими Совета трудового коллектива (далее СТК).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью.

1.5. Коллективный договор заключен с 27.12.2019 г. по 31.12.2022 г., вступает в силу с момента подписания его сторонами (ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

1.6. Коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, региональными и отраслевыми соглашениями

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью

коллективного договора и доводятся до сведения работников учреждения.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с Работодателем, реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) (ст. 43 ТК РФ).

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются на общем собрании трудового коллектива.

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

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

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

1.14. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание.

1.15. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты.
- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.
- Обеспечивать работников оборудованием и материалами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- Разрабатывать и утверждать в установленном порядке правила внутреннего трудового распорядка и иные нормативные акты учреждения.
- Учитывать мнение СТК по проектам текущих и перспективных планов и программ.
- Принимать меры по участию работников в управлении учреждением.
- Выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату согласно табелю учета рабочего времени: основным работникам 2 раза в месяц, работающим на условиях совместительства- 1-2 раза в месяц по заявлению.
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
- Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, установленных ТК РФ.
- Исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

СТК как представитель работников обязуется:

- Способствовать устойчивой деятельности учреждения.
- Нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.
- Способствовать росту квалификации работников.
- Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.
- Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и о безопасности труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

Работники обязуются:

- Полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором.
- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по безопасности труда.
- Соблюдать трудовую дисциплину.
- Выполнять установленные нормы труда.
- Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.
- Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей ОУ.
- Способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права друг друга.

1.16. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством (ст. 54, 55, 419 ТК РФ).

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение СТК МУ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МОУ Некоузской средней общеобразовательной школы
2. Положение о Совете трудового коллектива МОУ Некоузская СОШ
3. Положение о системе труда МОУ Некоузской средней общеобразовательной школы
4. Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников
5. Положение о комиссии по безопасности труда
6. Перечень рабочих мест с неблагоприятными условиями труда
7. Перечень работ и профессий, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты

1.18. Стороны договорились, что представители работников (СТК) имеют право получать от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем (учреждением) оформляются на основе письменного договора.

Его содержание, порядок заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными нормативными правовыми актам, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовые договоры с работниками образовательного учреждения могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.3.1. Работодатель учреждения при введении эффективного контракта обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы),

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.),

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев. (Приложение №4).

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом учреждения, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Работодатель при получении и обработке персональных данных работника обязан соблюдать требования действующего законодательства (п. 2.4 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского муниципального района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией (п. 2.4 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.7. Изменение продолжительности рабочего времени, установленного для работников, занимаемых педагогическими должностями, допускается только с письменного согласия работника.

О предстоящих изменениях режима работы, графиков работы (сменности), объема учебной нагрузки (педагогической работы), продолжительности рабочего времени и других организационных изменениях, определенных сторонами трудовых отношений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (п. 2.5 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.10. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять СТК проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.11. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи (ст. 179 ТК РФ).

2.12. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют работники, находящиеся в сложной жизненной ситуации.

2.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока (2 месяца), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата работнику устанавливается в соответствии с трудовым договором согласно действующей системе оплаты труда с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на календарный год.

3.3. Порядок и условия установления доплат, надбавок и иных выплат:

3.3.1. Порядок установления и конкретные размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, определяются учреждением самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств с учетом мнения СТК, и закрепляются в соответствующем положении, коллективном договоре.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику руководителем учреждения по соглашению сторон (п. 3.4.1 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.) (Приложение №4).

3.3.2. Порядок установления и конкретные размеры стимулирующих выплат (за исключением поощрительных выплат) и выплат социального характера определяются учреждением самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств, с учетом мнения СТК и закрепляются в соответствующем положении, коллективном договоре (Приложение № 4).

Порядок и условия распределения поощрительных выплат по результатам труда устанавливаются локальным нормативным актом учреждения самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств при участии СТК по представлению руководителя муниципального учреждения.

Руководитель учреждения представляет в СТК аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления поощрительных выплат (п. 3.4.4 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района на 2017-2019 гг.).

3.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Ярославской области.

3.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца, 15 и 30 числа в денежной форме путем перечисления на расчетный счет Работника в банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.8 ст.136 ТК РФ).

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель (п. 3.6 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района на 2017-2019 гг.).

3.6. Работник уведомляет работодателя о замене кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ч.3 ст.136 ТК РФ).

3.7. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также сведений об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения СТК

3.8. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает

независимо от наличия вины работодателя (п. 3.7 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

3.9. Оплата труда работников, в случае неявки сменяющего работника, осуществляется согласно действующему законодательству (п. 3.8.1 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

3.10. Оплата труда работникам, заменяющим отсутствующих, производится в соответствии с квалификацией заменяющего работника (п. 3.8.2 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

3.11. Педагогическим работникам, являющимися молодыми специалистами, на период первых 5 лет работы по специальности оплата труда производится с применением повышающего коэффициента специфики работы учреждения, установленного в размере $K_c=1,3$. (п. 3.8.4 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

3.12. Размер доплаты к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук, устанавливаются в размерах, предусмотренных действующей системой оплаты труда. В случае занятия менее или более одной штатной единицы доплата производится пропорционального размеру занимаемой ставки (п. 3.8.6 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

3.13. Время простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере средней заработной платы работника (п. 3.8.7 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

3.14. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (п. 3.8.8 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017- 2019 гг.).

3.15. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения отраслевого, регионального и территориального соглашений, коллективного договора учреждения по вине работодателя или органов власти, сохраняется средняя заработная плата, рассчитанная пропорционально времени забастовки.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально времени простоя (п. 3.8.9 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017- 2019 гг.).

3.16. Работодатель премирует работников МОУ Некоузской СОШ по итогам полугодий учебного года на основании положения об эффективности труда (прилагается), в том числе педагогов дополнительного образования по истечению срочного договора, по которому они работают.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению, что:

4.1. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), для других категорий работников продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждениях устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и графиком отпусков (п. 4.4 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.) и закрепляется в коллективном договоре (Приложение №1)

4.3. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.4. Объем учебной нагрузки педагогического работника, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

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

4.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе администрации в случае:

– несоблюдения работником установленных норм труда (ст.155 ТК РФ) или при отсутствии дальнейшей необходимости выполнения ранее возложенных обязанностей;

– временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года) (ст.74 ТК РФ);

– простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;

– восстановления на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту работу;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца (ст.73 ТК РФ).

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается (п.7 ст.77 ТК РФ).

4.6. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, не допускается. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение другой дополнительной работы за дополнительную оплату (ст. 151ТК РФ). Срок, в течение которого работник будет выполнять порученную дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются распоряжением работодателя с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (п. 4.10.Территориального отраслевого соглашения по образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

4.7. Работа в выходные и праздничные дни, в ночное время запрещена, кроме случаев, когда работник принимается именно для этой работы (ст.96, ст.113 ТК РФ). Иное привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и

праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством (ст.113 ТК РФ) по письменному приказу (распоряжению) руководителя.

4.8. График отпусков работников составляется работодателем с учетом мнения работников учреждения не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.9. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, 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 до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ). Продолжительность отпуска педагогических работников за первый год работы должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.10. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (п. 4.12.Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

4.11. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных и общественных обязанностей; в других случаях предусмотренных законодательством (ст. 124 ТК РФ).

По письменному заявлению работника отпуск может быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил работника о времени его отпуска или своевременно не выплатил заработную плату за время отпуска.

4.12. При наличии финансовых возможностей, а также при возможности работодателя обеспечить работника работой, предусмотренной трудовым договором (либо другой работой по письменному согласию работника), часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника по распоряжению работодателя может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ; п. 4.13.Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

4.13. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором (ст. 116 ТК РФ).

4.14. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не

предусмотренное графиком отпусков (п. 4.14. Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

4.15. Супругам, родителям и детям, работающим в одном учреждении, 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 заработной платы.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников учреждения.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель обязуется:

5.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планами развития учреждения.

5.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

5.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.4. Создавать график аттестации работников. График проведения аттестации лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

5.5. Предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца.

5.6. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам увеличивать продолжительность его аттестации (без сохранения оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории после окончания срока ее действия).

5.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173–176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации; обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

5.8. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.9. Учитывать результаты аттестации педагогического работника при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников:

- в период длительной нетрудоспособности,
- в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,

- в период отпуска до 1 года в соответствии с п. 4. ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012г. №237-ФЗ «Об образовании в РФ»,
- во время перехода из одного учреждения в другое (независимо от ведомственной принадлежности, типа и вида образовательного учреждения),
- в случае возобновления педагогической или руководящей деятельности. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп.5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ;
- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

Оплата труда педагогического работника в перечисленных случаях устанавливается приказом руководителя учреждения с момента выхода работника на работу.

Срок установления оплаты труда не может превышать одного года. Воспользоваться каждой из вышеперечисленных льгот работник может не более чем один раз (п.7.6.4. Регионального отраслевого соглашения по организациям системы образования Ярославской области на 2017-2019 гг.).

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Экономия фонда оплаты труда распределяется учреждением самостоятельно на основании положений о мерах материального поощрения работников организации и (или) коллективного договора. Приказы о материальном поощрении работников в обязательном порядке издаются по согласованию с выборным органом СТК учреждения (п. 5.1.2 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017- 2019 гг.).

6.2. Педагогическим работникам по их заявлению предоставляется через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до одного года (п. 5.1.4 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017- 2019 гг.).

6.3. Работники учреждения в случае болезни имеют право в течение года на три дня неоплачиваемого отпуска, который предоставляется по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания (п. 5.1.8 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017- 2019 гг.).

6.4. Предоставляются по письменному заявлению работника оплачиваемые отпуска в случаях:

- вступления работника в брак – 3 календарных дня;
 - вступления в брак детей – 2 календарных дня;
 - рождения ребенка (мужу) – 2 календарных дня;
 - смерти близких родственников (супруги, родители обоих супругов, дети, братья, сестры) – 3 календарных дня;
 - проводов сына по призыву на обязательную службу в вооруженные силы Российской Федерации – 2 календарных дня;
 - празднования работником юбилейной даты – 1 календарный день;
 - работы без больничного листа в течение календарного года – до 3 календарных дней.
- Решение о предоставлении оплачиваемого отпуска принимается работодателем по

согласованию с выборным органом СТК организации.

По согласованию сторон вышеуказанные отпуска могут быть предоставлены дополнительно без оплаты на срок до 10 календарных дней (п. 5.2 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

6.5. Предоставляется по письменному заявлению работника:

- единовременная выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию в размере двух должностных окладов;
- единовременная выплата в связи с юбилейными датами (50,55,60,65 лет) в размере до 100 % от должностного оклада.

Решение о предоставлении единовременной выплаты принимается работодателем по согласованию с выборным органом СТК организации (п. 5.3 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

6.7. Педагогические работники учреждения, являющиеся молодыми специалистами, имеют право на получение единовременного пособия в размере 3 установленных молодому специалисту окладов в течение 3 месяцев после заключения трудового договора с учреждением.

6.8. Работодатель устанавливает доплату в размере от 10% до 30% к должностному окладу работнику, избранному председателем СТК, не освобожденному от основной работы (ст.377 ТК РФ).

7. ОХРАНА ТРУДА. УСЛОВИЯ ТРУДА.

7.1. Администрация учреждения:

7.1.1. Обеспечивает право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и профзаболевания работников (ст. 219 ТК РФ).

7.1.2. Заключает ежегодно Соглашение по безопасности труда, по улучшению условий труда работников коллектива.

7.1.3. Разрабатывает и утверждает инструкции по безопасности труда с учетом мнения выборного органа СТК учреждения (ст. 212 ТК РФ).

7.1.4. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по безопасности труда.

7.1.5. Создает в учреждении комиссию по безопасности труда, в состав которой на

паритетной основе входят члены СТК (ст. 218 ТК РФ). (Приложение №5).

7.1.6. Знакомит под роспись каждого работника, в том числе вновь принятого на работу, с инструкциями по технике безопасности труда и соблюдении санитарно-гигиенического режима на рабочем месте, в учреждении.

Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (ст. 225 ТК РФ).

7.1.7. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных профилактических, медицинских осмотров, обследований и прививок в соответствии с законодательством Российской Федерации об охране труда и здоровья граждан (ст. 213 ТК РФ, п. 6.9.6. Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

7.1.8. Осуществляет перед началом учебного года проверки состояния безопасности труда, техники безопасности и подготовки учреждения к занятиям.

7.1.9. Обеспечивает проверку сопротивления заземляющих устройств, сопротивления изоляции проводов и исправности электрооборудования в сроки, установленные нормативными документами.

7.1.10. Выделяют средства на безопасность труда в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

Работники не финансируют расходы по безопасности труда (п. 6.9.2 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

7.1.12. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

7.2. Стороны пришли к соглашению, что **СТК:**

7.2.1. Осуществляет контроль за состоянием условий и безопасности труда на рабочих местах, а также соблюдением требований трудового законодательства, стандартов безопасности труда, правил, норм, инструкций и других нормативно-технических документов по безопасности труда (п. 6.10.1 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

7.2.2. Участвует в расследовании несчастных случаев с работниками учреждения в соответствии со ст.227-231 ТК РФ (п. 6.10.4 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

7.2.3. Избирает уполномоченного (доверенное лицо) по безопасности труда и включает его в состав комиссии по безопасности труда (п. 6.10.5. Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

8. ГАРАНТИИ СТК

8.1. Права и гарантии деятельности выборного органа (Совета Трудового Коллектива) определяются ТК РФ, Законами РФ «Об общественных объединениях», Региональным и Территориальным отраслевыми соглашениями, уставом организации, коллективным договором (Приложение №2).

8.2. СТК осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работнику, избранному председателем СТК, работодатель может установить доплату к должностному окладу, если тот не освобожден от основной работы (ст. 377ТК РФ; п. 5.6. Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

8.4. Члены выборного СТК включают своих представителей в состав комиссий учреждения по тарификации, по материальному поощрению, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, по безопасности труда, по оценке эффективности и качества профессиональной деятельности, аттестационной комиссии и других коллегиальных органов учреждения (п. 7.4.1 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

8.5. Работники, члены СТК, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения органа, в который они избраны; руководители органов (председатель и заместитель председателя) — без учета мнения членов СТК (п. 7.5.1 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Некоузского района Ярославской области на 2017-2019 гг.).

8.6. Увольнение членов СТК по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), не соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст.81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ), производится с учетом мнения выборного органа.

8.7. Работодатель рассматривает с учетом мнения выборного органа, следующие локальные акты:

- о графике отпусков;
- о режиме работы (рабочего времени) всех категорий работников;
- об установлении сроков выплаты заработной платы работникам;
- об установлении, отмене надбавок и доплат, а также изменении их размеров;
- о распределении выплат стимулирующего характера и использовании фонда экономии заработной платы;
- об утверждении формы расчетного листка;
- о должностных обязанностях работников;
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка;
- проекты иных документов и локальных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы и права работников (ч.3 ст.8 ТК РФ).

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТК

Стороны пришли к соглашению, что СТК учреждения берет на себя следующие обязательства:

9.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевыми Соглашениями федерального, областного, городского уровней.

9.2. Вести коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора в учреждении, содействовать его реализации, способствовать установлению социального согласия в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины.

9.3. Доводить до сведения членов коллектива информацию о новых законодательных актах, нормативных документах, о работе СТК по защите трудовых прав и гарантий работников.

9.4. Оказывать бесплатную консультационную помощь и защиту работникам, по вопросам оплаты труда, исполнения трудового законодательства и социальных гарантий.

9.5. Осуществлять контроль:

- за соблюдением работодателями (их представителями) трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений;
- за предоставлением работодателями (их представителями) работникам льгот, гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством;
- за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда, экономии фонда заработной платы и т.д.;
- за соблюдением прав и интересов педагогических и руководящих работников при их профессиональной переподготовке, повышении квалификации и аттестации;
- за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей;
- за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой;
- за обеспечением безопасных условий труда;
- за соблюдением других социально-трудовых вопросов (п. 8.4 Территориального отраслевого соглашения по организациям системы образования Ярославской области на 2016-2018 гг.).

9.6. Ежегодно отчитываться о своей работе перед членами СТК.

9.7. За активное участие в деятельности СТК работники могут отмечаться следующими видами поощрений:

- объявление благодарности;
- премирование (при наличии средств в организации);
- награждение ценным подарком (при наличии средств в организации);

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.

10.2. Ход и промежуточные результаты выполнения коллективного договора

рассматриваются один раз в год.

10.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора (контракта) с руководителем учреждения.

10.4. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

10.5. В течение срока действия коллективного договора стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в области социальных и экономических отношений.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу 29.12.2017г. с момента подписания сторонами и действует до 31.12.2019г.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

