

От работодателя:

Директор
МБОУ Тамбовской СОШ



Иванова И.А.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



Апуркова Ю.Л.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Тамбовской средней общеобразовательной школы
села Тамбовка

на 2021–2024 годы.

Юридический адрес: село Тамбовка, ул. Ленинская, 104.

Уведомительная регистрация в управлении занятости населения Амурской области регистрационный № <u>105 25</u> <u>02</u> 20 <u>21</u>
Отдел трудовых отношений, охраны и условий труда УЗН АО <i>Темникова Г.В.</i>

начальник отдела

Количество работников, охваченных коллективным договором 137 человек

Коллективный договор одобрен на общем собрании работников 22.01.2021 года,
протокол № 1

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении
занятости населения. Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2021г.

1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, одной стороны, и работниками, с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим отношения в МБОУ Тамбовской СОШ, филиале МБОУ Тамбовской СОШ с.Придорожное.

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждения) установлению дополнительных социально-экономических, правовых профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются все работники учреждения. Работодатель в лице его представителя – директора. Интересы работников являющихся членами профсоюза, представляет первичная профсоюзная организация (далее - профком), председатель профкома.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право избрать из числа работников иного представителя во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров; поощрение работников за добросовестный труд;

- требование от работников исполнения их должностных обязанностей; соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;

- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

- принятие локальных нормативных актов;

- требование обязательного медицинского осмотра при заключении трудового договора.

1.7. Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;

- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;

- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы;

- для педагогических работников сокращенную рабочую неделю не более 36 часов;

- отпуск, продолжительность которого установлена постановлением

Правительства РФ;

- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания.

1.10. Профком обязуется разъяснять его членам положения коллективного договора, содействовать его реализации, отчитываться о ходе выполнения коллективного договора на собраниях.

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон и действует не более трех лет.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 4) положение об оплате труда;
- 5) график отпусков;
- 6) приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- 7) приказы о награждениях работников;
- 8) приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по ст. 81 п. 2, ст. 81, п. 3, и ст. 81 п. 5 ТК РФ;

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Приём работников

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным и территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. При приеме на работу администрация обязуется:

- заключать трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику под роспись. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 ТК РФ.

- как правило, трудовой договор заключается «на неопределенный срок». Срочный трудовой договор может заключаться только на основании ст. 59 ТК РФ.

- ознакомить работника с порученной работой, установленной документацией.

- в случае приема на работу с 3-месячным испытательным сроком, указать это в трудовом договоре. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок, то трудовой договор аннулируется.

3. Вопросы занятости

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается, исходя из требований Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2011 г. N 1601/О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

3.2. Учебная нагрузка утверждается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

3.3. Проводить расстановку кадров на новый учебный год не позднее 25 текущего года.

3.4. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образованию и прочим условиям, требующим изменения тарификации.

3.5. В случае сокращения классов (групп) в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

4. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями

трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю за одну ставку.

4.3. Для педагогических работников может устанавливаться сокращенная продолжительность, рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

Накануне нерабочих, праздничных и выходных дней устанавливается сокращенная продолжительность работы (ст. 95 ТК РФ). Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 97, 99, 101 ТК РФ) оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 152 ТК РФ.

4.4. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством.

4.5. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, совещаний, мероприятий, которые должны быть доведены до сведения учителей не позднее, чем за 2 дня до начала очередной четверти.

4.6. Расписание составляется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и норм и рационального использования времени учителя.

4.7. Дежурство педагогических работников по учреждению осуществляется согласно приказу по школе. Оно должно начинаться не ранее чем за 10 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.8. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением

4.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.10. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается для предотвращения

производственных аварий, несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества школы и других случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

4.11. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте трех лет.

4.12. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки - педагогической работы), определённой им до начала каникул времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинета, ведение индивидуального обучения на дому и все остальные доплаты к тарификации). График работы в каникулы утверждается приказом руководителя (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 160 продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы с учетом ставки заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников.")

4.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 -125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также необходимости выполнения срочной работы часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.15. *Работодатель обязуется:*

4.15.1. Установить 6-дневную учебную неделю для педагогов 4,8-11 классов в случае проведения в субботу общешкольных мероприятий 6 -ой день для учителей является рабочим согласно плана.

4.15.2. Установить 5-дневную учебную неделю для остальных педагогов. В отсутствие общешкольных мероприятий определить два выходных дня - субботу и воскресенье. При шестидневной - один выходной день - воскресенье.

4.15.3. Установить начало работы: I смены -8.00. Начало работы II смены - 13.30, в период новой коронавирусной инфекции устанавливается каскадное расписание для максимальной разобщенности участников образовательного процесса. В филиале в 8.30.

Перерывы между уроками (перемены) по 10 минут, две перемены по 20 минут, одна перемена-15 минут. Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим часам.

4.15.4. Предоставлять учителям один свободный день в четверть(в каникулярное время) для методической работы и повышения квалификации.

4.15.5. Предоставлять 3 дня дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (Приложение 5, в котором устанавливается перечень должностных работников с ненормированным рабочим днем).

4.15.6. Предоставлять работникам *отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней* в следующих случаях. (Статья 263.ТК РФ):

- работнику, 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;

4.15.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику *по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы*, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней в году;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника - 2 дня;
- на похороны родственников первой очереди (дети, родители) - до 5 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;

4.15.8. Работодатель имеет право *на основании письменного заявления работника предоставить отгулы с сохранением заработной платы* в связи с:

- переездом на новое место жительства – 1 день;
- участием в очных конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года» – 1 день;
- рождением ребенка в семье, отцу – 1 день;
- проводами детей в армию - 1 день;
- свадьбой работника /детей работника/ - 2 дня;
- похоронами родственников: (дети, родители мужа, жены, братья, сёстры) –2 дня.

4.15.9. Кроме того работодатель имеет право *предоставить отгулы с сохранением заработной платы в каникулярное время* за:

- активную работу неосвобожденному председателю первичной ПК - 2 дня;
- работу в течение учебного года без листа нетрудоспособности- 2 дня;
- за прохождение периодического медицинского осмотра (при наличии личной медицинской книжки с медосмотром, сведений о прививках, перенесённых

инфекционных заболеваниях, прохождении профессиональной гигиенической подготовки и аттестации с допуском к работе) – 2 дня.

4.15.10. Указанные отпуска *предоставляются только по письменному заявлению работника*. Во время отпуска без содержания за работником сохраняется место его работы или должность. Отпуск за свой счет включается во все виды трудового стажа. В стаж для ежегодного оплачиваемого отпуска время отпусков за свой счет входит только в том случае, если их общая продолжительность в течение рабочего года не превысила 14 календарных дней.

4.15.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения. Во время отпуска сохранить за работником место работы, должность, учебную нагрузку.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

5.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 5 лет.

5.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.3.4 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

5.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации.

6. Оплата и стимулирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется согласно Постановлению Главы Администрации Тамбовского района Амурской области от 10.08.2015 года № 685 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений».

6.2. Исчисление оплаты производится исходя из окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 и 05 число каждого месяца.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в южных районах Амурской области);

- постоянные ежемесячные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификационную категорию

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет

- за интенсивность работы, связанной с фактической нагрузкой

- выплаты за дополнительные трудозатраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (проверка тетрадей, заведование предметными методическими объединениями, заведование кабинетами, за классное руководство);

- разовое стимулирование за качество и высокие показатели

6.5. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера

6.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на 1 сентября и при изменении должностных окладов составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в

порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст.234 ТК РФ).

6.7.2 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ).

6.7.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.7.4. Извещать при выплате заработной платы работника в письменной форме обо всей денежной сумме, подлежащей выплате через расчётный листок. Заработная плата выплачивается перечислением на банковский счет, указанный работником. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

6.7.5. С учётом мнения профсоюзного комитета разрабатывать и утверждать Положение об оплате труда.

6.8. Из стимулирующей части ФОТ установить *доплаты для следующих категорий работников, проработавших не менее трёх лет в Школе:*

- к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием, 75-летием и 80-летием и т.д. – 000рублей;
- при рождении ребенка – 4000 рублей;
- при длительной болезни работника (более 3 месяцев) - 8000 рублей
- в связи с потерей родственников первой очереди (родители, дети) - 8000 рублей
- в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника) – 11 000 рублей.

На данные выплаты начисляются дополнительно районный и дальневосточный коэффициенты.

6.9. Из стимулирующей части ФОТ установить *разовую доплату для работников проработавших не менее трёх лет в Школе*, в связи с оказание высокотехнологичной медицинской помощи на территории Российской Федерации в соответствии с приказами министерства здравоохранения Российской Федерации и Амурской области работнику или члену его семьи (отцу, матери, жене, мужу, детям) за счет всех источников финансирования, в размере до 30 000 рублей. На данные выплаты не начисляются дополнительно районный и дальневосточный коэффициенты.

6.10. В связи с тяжелым материальным положением или другим чрезвычайными ситуациями (кража, пожар и т.п.), - размер выплаты определяется индивидуально в отношении каждого работника с учетом конкретных обстоятельств.

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). В случае, если решение о сокращении численности или штата работников школы может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представляет органу службы занятости и профсоюзному комитету, работникам школы информацию о возможном массовом увольнении.

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

7.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

7.1.3. Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения - с указанием причин.

7.1.4. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют (ст. 179 ТК РФ):

- работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.
- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:
 - семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
 - лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
 - инвалидам боевых действий по защите Отечества;
 - работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

7.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

8. Гарантии и компенсации

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

8.2. Обеспечивает предоставление социальных льгот на основании

порядка, установленного законодательством РФ.

8.3. Ходатайствует о предоставлении работникам, имеющих детей дошкольного возраста, мест в дошкольном учреждении.

8.4 Ежемесячно выплачивает денежные средства за интенсивность высокие результаты работы;

-за интенсивность и высокие результаты работы: (качество выполняемых работ, высокие результаты работы, выполнение важных и срочных работ)

-за сложность и напряженность (ежедневный двухсменный режим работы и перерыве более 2 часов между сменами и отсутствии методического дня) – от 1000 до 1000 рублей;

-за выполнение особо срочной, особо важной для учреждения работы – от 900 до 900 рублей;

-за учёную степень, за почётное звание: доктор наук, кандидат наук, почётное звание «Заслуженный работник...» - 2000 рублей;

-за звание «Почётный работник образования» - 1000 рублей;

-за значок «Отличник народного просвещения...», «Отличник физической культуры и спорта» - 1000 рублей.

При наличии у работника двух оснований (наличие почётного звания и учёной степени, например), надбавки, производятся по каждому основанию. На данные выплаты начисляются дополнительно районный и дальневосточные коэффициенты.

В случае недостаточного количества денежных средств в фонде стимулирования комиссия по распределению денежных средств имеет право внести изменения. Показатели эффективности профессиональной деятельности работников

9. Охрана труда и здоровья

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности и технологий предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации права заключать соглашения по охране труда (приложение № 5) с определением организационных и технических мероприятий по охране и безопасности и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.1.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке, установленном с учетом мнения (по согласованию) профкома.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать члена профкома и комиссии по охране труда.

9.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда в начале учебного года.

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

9.1.5. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.1.6. Обновить и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

9.1.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.8. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

9.1.9. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.1.10. Обеспечить работников полагающимся инвентарём, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами согласно финансированию, через централизованную бухгалтерию отдела образования.

9.2. *Профком обязуется:*

9.2.1. Осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательных и нормативных актов по труду силами уполномоченного от профкома.

9.2.2. Проводить экспертизы условий труда с предоставлением информации о выполнении предусмотренных законом норм условий труда.

9.2.3. Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников учреждения.

9.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников

9.3. *Администрация и профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою ответственность и обязуются сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:*

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителя, должностных лиц в этих вопросах;

- оценку состояния условий труда на рабочих местах;

- проведение паспортизации кабинетов, условий труда в них;

- своевременное расследование несчастных случаев;

- организовать подготовку учреждения к новому учебному году;

- направлять сотрудников на обучение по охране труда.

10. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Социальная защита работников на страховых принципах

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Обеспечить права работников на обязательное страхование (ст. 2 ТК);

10.1.2. Обеспечивать обязательное медицинское страхование;

10.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский

- социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных законодательством;
- 10.1.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- 10.1.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;
- 10.1.6. *Педагогическим работникам учреждения, отработавшим в МБОУ Тамбовская СОШ не менее 25 лет, при выходе на пенсию по старости выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размере оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда из областного бюджета. На оклад начислять дополнительно районный и дальневосточный коэффициенты.*
- 10.1.7. В целях социальной поддержки из средств местного бюджета в связи с выходом на пенсию по старости на основании Постановления Тамбовского районного Совета народных депутатов Амурской области от 16.06.2016 г. № 30/30 «О порядке выплат единовременных социальных пособий работникам муниципальных образовательных учреждений Тамбовского района» проводить единовременную выплату в размере 20000 рублей.

10.2. Профком обязуется:

- 10.2.1. Обеспечить контроль соблюдения прав работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами (ст.21 ТК);
- 10.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социального страхования и пенсионный фонды;
- 10.2.3. Контролировать своевременность и достоверность предоставляемых работодателем сведений о стаже и заработной плате членов коллектива;
- 10.2.4. Контролировать сохранность архивных документов;
- 10.2.5. Изучать социально-бытовые условия работников школы и ветеранов труда, оказывать им помощь в решении социально-бытовых проблем;
- 10.2.6. Проводить работу по организации отдыха сотрудников и их детей в период каникул;
- 10.2.7. Оказывать материальную помощь сотрудникам из фонда профсоюзного комитета.

Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работников

10.3. Работодатель обязуется:

- 10.3.1. Своевременно заключать договоры с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинских осмотров и диспансеризацию.

10.4. Профком обязуется:

- 10.4.1. Контролировать своевременность и правильность сохранения заработка по месту работы работникам учреждения, направленным на медицинское обследование в соответствии с Трудовым законодательством за весь период его проведения (ст. 185 ТК);
- 10.4.2. Периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудопотерь и болезни, ставить перед коллективом и работодателем задачи по их предупреждению;
- 10.4.3. Организовывать посещение больного на дому, в лечебных учреждениях.

оказывать необходимую помощь;

Организация культурно-массовой работы

10.5. Работодатель обязуется:

10.5.1. Оказать посильную материальную помощь в организации культурно-массовых мероприятий для работников учреждения.

10.6. Профком обязуется:

10.6.1. Организовывать проведение юбилейных и памятных дат, праздников по желанию коллектива и самого юбиляра;

10.6.2. По возможности организовывать коллективные поездки на природу, в театры.

11. Дополнительные гарантии молодежи

11.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики:

- обеспечение защиты социально – экономических и трудовых прав работников из числа молодежи;
- проведение работы с молодыми специалистами в целях их закрепления в образовательной организации;
- активизация здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов.

11.2. В целях социально-экономической поддержки молодых специалистов *работодатель обязуется:*

- в целях социальной поддержки из средств местного бюджета на основании Постановления Тамбовского районного Совета народных депутатов Амурской области от 16.06.2016 г. № 30/30 « О порядке выплат единовременных социальных пособий работникам муниципальных образовательных учреждений Тамбовского района» выплатить *20000 рублей выпускникам средних и высших учебных заведений при поступлении на работу в год окончания учебного заведения при условии, что трудовой договор не будет расторгнут по их инициативе в течении первого года работы;*
- Устанавливать *доплату молодым специалистам*, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования и имеющим образование в соответствии с занимаемой должностью, *размере 1500 руб. в первый год работы, 2500 руб. во второй год работы, 3500 руб. в третий год работы.*
- закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год их работы, устанавливать наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Положениями об оплате труда;
- обеспечивать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

11.3. *Первичная профсоюзная организация:*

- проводит работу по привлечению молодых специалистов в члены Общероссийского Профсоюза образования, приобщает их к активной деятельности первичной профсоюзной организации;

- вовлекает молодых специалистов в различные направления деятельности образовательной организации;
- способствует участию молодых специалистов в профессиональных конкурсах, культурно-массовых, спортивных мероприятиях.

11.4. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждения профессионального образования, впервые приступившего к трудовой деятельности, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

11.5. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

12. Гарантии профсоюзной деятельности

12.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

12.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

12.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

12.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

12.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

12.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной

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

12.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимое для его деятельности оборудование.

12.3.6. Осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

12.3.7. 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.

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

12.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

12.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление 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 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);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 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 образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

12.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

12.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

12.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

12.9. 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 лет 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).

12.10. 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 (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

12.11. 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).

12.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников; специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

12.13. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации, членов ее выборного органа признаётся значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников с учетом следующих показателей эффективности и результативности их работы по:

- развитию системы государственно-общественного управления организацией
- внесение инициативных предложений по повышению эффективности

образовательного процесса, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

- эффективному разрешению конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения организации, учреждения;
- созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа организации, учреждения (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.).

13. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

13. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

13.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ 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.

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

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

13.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации

13.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии трудовым спорам и в суде.

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

13.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

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

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

13.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

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

13.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

14. Контроль за выполнением коллективного договора

14. Стороны договорились, что:

14.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию соответствующий орган по труду.

14.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

14.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на профсоюзном собрании.

14.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют в возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры разрешения - забастовки.

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

14.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

14.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания срока действия данного договора.