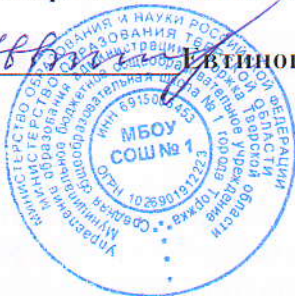


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»
на 2019-2022 год.

Директор МБОУ СОШ №1

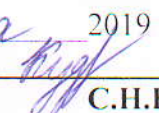
 Евтинова Н.Ю.



Принят на общем собрании
работников МБОУ СОШ №1

Дата подписания коллективного
договора:

«30» августа 2019 года

Председатель ПК  С.Н.Кудрова

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ от 30 декабря 2001 года, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» действующего законодательства о труде. Соглашением между Департаментом образования администрации Тверской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки, иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- профсоюзная организация Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» города Торжка - от членов трудового коллектива;
- директор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» города Торжка - от работодателя, Евтинова Н.Ю.

1.3. Стороны признают настоящий коллективный договор основным документом социального партнёрства, устанавливающим принципы согласованных действий в вопросах труда и основывающимися на нормах Конституции РФ, Законе РФ «Об образовании», Указах Президента и постановлениях Правительства РФ, касающихся вопросов развития системы образования, действующего законодательства РФ о труде, Закона Тверской области «Об образовании в Тверской области», других законодательных и нормативных правовых актов.



С.А.Исаев

1.4. В течение срока действия настоящего договора стороны, его подписавшие, вправе по взаимной договорённости вносить в договор изменения и дополнения, не противоречащие действующему законодательству.

1.5. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников образовательного учреждения, независимо от членства в профсоюзной организации.

1.6. Положения коллективного договора должны быть учтены при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками учреждения, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Условия индивидуальных трудовых договоров с работниками образовательного учреждения, ухудшающие положения работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором, недействительны.

1.7. Стороны, заключившие настоящий трудовой договор, уважая друг друга, несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в установленном законом порядке.

1.8. Стороны договорились:

- Профсоюзная организация образовательного учреждения, её выборный орган выступает в качестве полномочного представителя работников учреждения при разработке и утверждении коллективного договора, ведении коллективных переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем, приёма, перевода, увольнения; (в том числе и по инициативе администрации), оплаты труда, режима труда и отдыха; социальных гарантий и льгот.

- Ни одна из сторон в течение установленного срока действия коллективного договора не вправе в одностороннем порядке, прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Настоящий коллективный договор вступает в действие с момента его подписания и действует до заключения нового.

Срок действия настоящего коллективного договора может быть пролонгирован на срок не более 3-х лет.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работником и администрацией возникают на основе трудового договора, заключённого в письменной форме между работником и работодателем (директором школы) по общему правилу на неопределённый срок.

Заключение срочного договора допускается в лишь строго оговоренных случаях (ст. 59 ТК РФ). Перевод работника, работающего на условиях трудового договора заключённого на неопределённый срок, на работу по срочному договору может быть произведён только по его личному письменному заявлению.

Условия, оговариваемые в трудовом договоре, не могут ухудшать положение работника по сравнению с определёнными в законодательстве о труде, в Соглашениях и в настоящем договоре.

2.2. При заключении срочного трудового договора кроме срока его действия в нём указываются и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного договора (ст. 59 ТК РФ).

Трудовой договор, заключенный на определённый срок (до 5-ти лет ст.58 ТК РФ), при отсутствии достаточных к тому оснований (установленных полномочными органами - Рострудинспекция или суд) считается заключённым на неопределённый срок.

2.3. При приёме на работу работодатель обязан:

- заключить договор в письменной форме;
- приём на работу оформить приказом (распоряжением), который объявляется работнику под роспись в 3-х дневный срок со дня его подписания;
- в 5-ти дневный срок внести в трудовую книжку работника запись о приёме на работу с точным указанием должности согласно ЕТКС;
- ознакомить работника под роспись с локальными нормативно-правовыми актами, действующими в учреждении: Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями (инструкциями), настоящим трудовым договором и др.

2.4. Существенными условиями труда при заключении трудового договора следует считать: место работы (с указанием структурного подразделения); дата начала работы; наименование должности и специальности (с указанием их в точном соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками и штатным расписанием учреждения; права и обязанности работника и работодателя; характеристика условий труда; компенсации и льготы работнику за работу в условиях, отличных от нормальных; режим труда и отдыха (при отличии его от нормального); условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки и другие выплаты компенсирующего характера). О введении изменений существенных условий труда работник должен быть уведомлен письменно не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

2.5. Расторжение трудового договора - членом профсоюза работников народного образования и науки по инициативе работодателя проводить в строгом соответствии с учётом мнения выборного профсоюзного органа независимо от основания увольнения по ст. 81 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников образовательного учреждения - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ), других работников учреждения - 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

3.2. Рабочее время педагогических работников и других работников учреждения регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися приложением к настоящему коллективному договору, Уставом учреждения, индивидуальными трудовыми договорами работников, а также учебным расписанием и графиком сменности, принимаемыми с обязательным учётом мнения выборного профсоюзного органа образовательного учреждения.

3.3. Работа в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском работника, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.4. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье - при 5-ти дневной рабочей неделе, при 6-ти дневной рабочей неделе - воскресенье.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников учреждения допускается только в исключительных случаях, с письменного согласия работника с обязательным учётом мнения выборного профсоюзного органа работников учреждения.

Оплата за работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится по приказу (распоряжению) директора (заведующего) учреждения в соответствии с действующим трудовым законодательством (ст.153 ТК РФ) в двойном размере, либо по желанию работника (письменному заявлению) ему предоставляется другой день отдыха в удобное для него время.

3.5. Продолжительность рабочего времени (дня) накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

3.6. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов утра. Часы работы в ночное время оплачиваются в повышенном, по сравнению с работой в нормальных условиях, размере (конкретные размеры повышения устанавливаются с учётом мнения профсоюзного органа в коллективном договоре учреждения).

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- лица, моложе 18 лет;
- инвалиды.

С письменного согласия, при отсутствии медицинских противопоказаний (по медицинскому заключению) к работе в ночное время допускаются:

- женщины, имеющие детей до 3-х лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больным членом семьи на основании медицинского заключения;
- супруг (супруга), воспитывающие детей в возрасте до 5-ти лет без супруги (супруга) и опекуны детей указанного возраста.

3.7. В каждом календарном году работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется в календарных днях (для педагогических работников школ- 56 календарных дней, остальных работников- 28 календарных дней).

3.8. Отпуска работникам учреждения предоставляются в соответствии с ежегодным графиком отпусков, который утверждается работодателем (директором) с обязательным учётом мнения выборного профсоюзного органа образовательного учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и является обязательным.

О времени начала своего отпуска работник должен быть извещён работодателем не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Для педагогических работников предпочтительно предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее время.

При приобретении работником путёвки на санаторно-курортное лечение отпуск ему переносится на время лечения по его письменному заявлению с предъявлением путёвки.

3.9. По соглашению работника с работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника, при этом неиспользованная часть отпуска, по желанию работника, предоставляется в удобное для него время в течение текущего рабочего года, либо присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- исполнения работником во время очередного отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

По соглашению работника с работодателем отпуск переносится на другой срок, если работнику несвоевременно (за 3 дня до начала отпуска) была произведена оплата за него, либо он не был своевременно (за 2 недели до начала) предупреждён о времени его начала.

3.11. Перерасчёт оплаты труда за отпуск производится за период, начиная со дня введения индексации (повышения ставок, окладов).

3.12. По согласованию с учредителем и (или) на условиях, оговоренных в Уставе учреждения педагогические работники учреждения после 10-ти лет педагогической работы имеют право на длительный (до 1-го года) неоплачиваемый отпуск, на период которого за работником сохраняется рабочее место.

3.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению и по согласованию с работодателем предоставляется краткосрочный отпуск без **сохранения заработной платы** до 5-ти календарных дней в году в случаях: рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников, и без **сохранения заработной платы** до 35-ти календарных дней в году - работающим пенсионерам, родителям и супругам военнослужащих, погибших при исполнении воинского долга; до 60-ти календарных дней в году работающим инвалидам.

3.14. Работодатель в порядке поощрения может предоставить отдельным работникам отпуск в каникулярное время:

- за полную отработку учебного года без больничных листов (3 дня).

IV. ОПЛАТА ТРУДА

На период действия настоящего коллективного договора стороны договорились:

4.1. Оплата труда педагогических работников учреждения производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Тверской области, иными нормативными правовыми актами.

4.2. Заработная плата работникам учреждения выплачивается не реже, чем 2 раза в месяц (5 и 20 числа каждого месяца). При совпадении дня выплаты с выходным днём или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.3. В случае задержки выплаты заработной платы свыше 15-ти дней работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной заработной платы.

Данную приостановку следует считать простоем и оплата времени данной приостановки производится как при простое: если по вине работодателя - 2/3 заработной платы; при простое по причинам независящим ни от работника, ни от работодателя - 2/3 тарифной ставки (должностного оклада).

4.4. При нарушении работодателем (директором) установленного настоящим коллективным договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплаты при увольнении, других причитающихся работнику выплат работодатель обязан выплатить с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока по день фактического расчёта включительно (ст. 236 ТК РФ)

4.5. Работникам учреждения, занятым с тяжёлыми, вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда (устанавливается по результатам аттестации рабочих мест с учётом мнения профсоюзного органа) устанавливается повышенная на 12-14 % по сравнению с нормальными условиями труда тарифная ставка (должностной оклад) учителям химии, лаборантам, работникам столовой и ОИВТ.

4.6. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере 2/3 заработной платы, без вины работника и работодателя - 2/3 тарифной ставки (должностного оклада).

4.7. Директору выплачивается надбавка к должностному окладу из средств соответствующего бюджета.

4.8. Педагогическим работникам образовательного учреждения, имеющим звание «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ» - устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 20% должностного оклада (тарифной ставки).

Педагогическим работникам учреждения, награждённым значком «Отличник народного просвещения РФ», «Отличник народного просвещения СССР», знаком «Почётный работник общего образования РФ», устанавливается ежемесячная надбавка в размере 10% должностного оклада (тарифной ставки).

У. СВОБОДА ТВОРЧЕСТВА.

5.1. Учитель имеет право выбирать методику и формы работы, не допускающие физической и технической перегрузки детей.

5.2. Учитель имеет право вносить корректировку в изменение содержания программы обучения не более 10%.

5.3. Предоставить возможность педагогическим работникам проходить переподготовку.

5.4. Администратор имеет право ознакомиться с конспектом урока, собрать и просмотреть тетради учащихся, если это необходимо, побеседовать с учащимися после занятий на интересующую его тему в присутствии учителя. После посещения занятий обязательно собеседование администратора и преподавателя по следующим направлениям: самоанализ урока учителем, анализ урока администратором, согласование выводов учителя и администратора по результатам посещения урока.

5.5. Все педагогические работники по своему выбору один раз в три года проходят курсы повышения квалификации с сохранением заработной платы за этот период.

5.6. Учитель имеет право отказать любому в посещении своего урока, если руководитель школы не предупредил его за 15-20 минут.

5.7. Во время школьных каникул предоставлять день для самообразования.

VI. ЗАЩИТА МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

6.1. Начинающим педагогам предоставляется право на учителя-наставника. Выбор наставника по обоюдному согласию.

6.2. Начинающих специалистов в первый год работы по возможности освобождать от классного руководства.

VII. ОХРАНА ТРУДА.

7.1. В условиях трудового договора, заключаемого с работником, должны указываться достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу с тяжелыми, вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

7.2. На время приостановки деятельности учреждения образования вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника за ним сохраняется рабочее место, должность и средний заработок.

7.3. Отказ работника от выполнения работы по причине непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения тяжелых работ, работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не может влечь для него каких бы то ни было негативных последствий.

7.4. Администрация обязана:

7.4.1. Обеспечить безопасность при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

7.4.2. Организовать обучение, инструктаж работников, проверку знаний норм, правил и инструкций по охране труда.

7.4.3. Обеспечить информирование работников о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работнику средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

7.4.4. Обеспечить беспрепятственный допуск представителей органов государственного и общественного контроля и надзора для проведения обследований состояния условий и охраны труда, соблюдения законодательства об охране труда, расследования несчастных случаев и профзаболевания.

7.4.5. Принять необходимые меры по обеспечению сохранности жизни и здоровья работников учреждения при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию помощи пострадавшим.

7.4.6. Обеспечить предоставление органам государственного и общественного контроля и надзора необходимой информацией о состоянии условий и охраны труда в учреждении, выполнение их предписаний, а также о всех подлежащих регистрации несчастных случаев и повреждениях здоровья работников.

7.5. Профсоюзная организация образовательного учреждения вправе:

7.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательных и иных нормативных актов об охране труда;

7.5.2. Принимать участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве;

7.5.3. Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц учреждения о состоянии условий и охраны труда, о всех подлежащих регистрации несчастных случаях;

- 7.5.4. Предъявлять требования о приостановке работы в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- 7.5.5. Осуществлять проверку состояния и охраны труда;
- 7.5.6. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении законодательных и иных нормативных актов по охране труда, в сокрытии фактов несчастных случаев;
- 7.5.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, об обязательствах, установленных настоящим коллективным договором, с изменениями условий труда.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ гарантии профсоюзной деятельности

Стороны пришли к согласию, что на период действия настоящего коллективного договора в учреждении действуют следующие положения:

- 8.1. Педагогическим работникам предоставляется по возможности образовательного учреждения один свободный от работы день для самостоятельной методической подготовки.
- 8.2. Работникам, (участвующим в забастовке, объявленной по причине невыплаты (задержки выплаты) заработной платы по вине работодателя либо учредителя, выплачивается денежная компенсация в размере 2/3 ставки заработной платы (должностного оклада).
- 8.3. Руководитель учреждения содействует деятельности профсоюзного комитета (предоставляет в бесплатное пользование необходимые для деятельности профсоюзного комитета оборудование, помещение, средства связи).
- 8.4. Работодатель (директор) не вправе задерживать перечисление профсоюзных взносов, содействует своевременному (одновременно с выплатой заработной платы) бесплатному перечислению на счёт профсоюза членских профсоюзных взносов.
- 8.5. Приказы, распоряжения, затрагивающие трудовые и социально-экономические интересы и права работника, принимаются с обязательным учётом мнения выборного органа учреждения.
- 8.6. Работодатель не вправе без учёта мнения выборного органа профсоюза учреждения принимать решения об увольнении работников, избравшихся в состав профоргана учреждения в течение всего срока работы и в течение 2-х лет после их переизбрания (кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения).
- Увольнение с работы председателя профсоюзного комитета производится с обязательным учётом мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа.
- 8.7. Членам выборного профсоюзного органа учреждения предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка на период краткосрочной учёбы по вопросам законодательства и охране труда до 5-ти дней в году.
- 8.8. Работодатель создаёт условия для работы представителей профсоюзного комитета в аттестационной комиссии учреждения.
- 8.9. Профсоюзный комитет:
Своевременно информирует администрацию о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего коллективного договора с целью разрешения трудовых конфликтов во внесудебном порядке;

8.10. Контролирует своевременность выплаты заработной платы работникам, информирует районную профсоюзную организацию о своевременности выплаты заработной платы работникам учреждения.

8.11. Для контроля за выполнением настоящего коллективного договора, разрешения вопросов, возникающих в ходе его реализации, создаётся двухсторонняя комиссия в составе 4-х человек.

Ежегодно стороны обмениваются информацией о ходе выполнения взятых на себя обязательств.

8.12. Возникающие в коллективе конфликты и разногласия стороны принимают к рассмотрению в недельный срок.

8.13. Работодатель доводит текст настоящего коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

8.14. Ход и промежуточные результаты выполнения настоящего коллективного договора рассматриваются комиссией и доводятся до сведения работников учреждения.