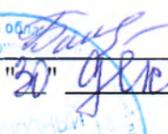


Представитель работодателя –
директор МБОУ: Романовская СОШ


Т.Ю. Левченко
"20" декабря 2015г.


Представитель работников –
председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ: Романовская СОШ


Н.В. Бойчук
"20" декабря 2015г.


Коллективный договор

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения:
Романовская средняя общеобразовательная школа
на 2015 - 2018 годы**

Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 3069/16-371 от 19.02.2016
Заместитель министра –
начальник управления по труду

Г.В.Павлятенко

 *и.п. Шадрин*

Волгодонской район
2015год

Руководствуясь нормами трудового законодательства, принципами социального партнерства, признавая взаимные права и обязанности, стороны в лице их полномочных представителей заключили настоящий коллективный договор.

Стороны признают, что стабильная и эффективная работа организации возможна только на основе социального партнерства, т.е. системы взаимоотношений между работниками и работодателем (и их представителями), направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателя через коллективно-договорное регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение: Романовская средняя общеобразовательная школа в лице директора Левченко Татьяны Юрьевны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «работниками», представленные Профсоюзной организацией МБОУ: Романовская СОШ, именуемым далее «Профком», в лице Бойчук Натальи Владимировны.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по их письменному заявлению.

1.4. Коллективным договором регулируются отношения между работниками и работодателем (его представителями) в области использования труда, обеспечения льгот, преимуществ, социальных гарантий работникам и их семьям, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия:

- областного трехстороннего Соглашения между Администрацией Ростовской области, Федерацией профсоюзов и Союзом работодателей;
- районного трехстороннего Соглашения между Администрацией Волгодонского района, общественным Советом по координации деятельности первичных профсоюзных организаций и объединением работодателей;
- отраслевого (межотраслевого) тарифного соглашения.

1.6. Стороны признают, что основой предоставления предусмотренных коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда является успешная работа организации.

1.7. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, его заключения, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуется Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

1.8. Коллективный договор заключен в целях согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

1.9. Основными принципами социального партнерства в организации являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

1.10. В течение срока действия коллективного договора профсоюз не будет инициировать проведение забастовки или любое снижение темпа работы, а работники отказываются от забастовок при выполнении работодателем соответствующих условий коллективного договора.

1.11. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством.

1.12. Представители любой стороны имеют право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров по изменению коллективного договора. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

1.13. Настоящий коллективный договор, заключенные сторонами соглашения, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не могут применяться.

1.14. В случае возникновения коллективного трудового спора, стороны договорились использовать для его разрешения примирительные процедуры: рассмотрение коллективного трудового спора Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, с участием посредника или в трудовом арбитраже.

1.15. Если стороны не пришли к соглашению в ходе примирительных процедур, коллективный трудовой спор будет разрешаться в порядке, установленном ТК РФ.

1.16. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с «___» _____ 200__ г. и действует до заключения нового, но не более трех лет. За три месяца до окончания установленного срока действия договора Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений рассматривает вопрос о продлении срока действия или о заключении нового коллективного договора.

1.17. Действие коллективного договора распространяется на всех работников.

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

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

1.20. Работодатель обязуется ознакомить всех работников организации с текстом настоящего коллективного договора в срок не позднее 5 дней с момента подписания.

1.21. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором вновь поступающих работников в течение 3 дней после их приема на работу.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Права и обязанности работодателя:

2.1.1. Работодатель **имеет право**:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу организации и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

2.1.2. Работодатель **обязан**:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.2. Права и обязанности работников:

2.2.1. Каждый работник **имеет право** на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2.2. Каждый работник **обязан**:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу организации и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества организации.

3. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

3.1. Работодатель обязуется:

- заключать трудовые договоры в письменной форме в двух экземплярах, один из которых передавать работнику, другой хранить в организации;
- уведомлять работников об изменении определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом;
- при введении с учетом мнения профкома режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, обеспечивать занятость работников не менее 20 часов в неделю;
- разрабатывать с учетом мнения профкома планы переподготовки кадров и повышения их квалификации;
- при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ сообщать в письменной форме об этом профкомом не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 части первой ст. 81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата работников организации (п.2 части первой ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплатить не только среднюю заработанную плату в течении двух месяцев с даты увольнения, но и выходное пособие в размере среднего месячного заработка.
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производить только по согласованию с профкомом.

3.2. Трудовые договоры заключаются как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет, а также на срок выполнения определенной работы. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ).

3.3. Помимо заключения трудового договора по основной работе может быть также заключен второй трудовой договор о работе по совместительству, выполняемой как по месту основной работы, так и в других учреждениях (ст. 282 ТК РФ).

3.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 70, 289 ТК РФ).

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

3.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспечению кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения организации. Объем учебной нагрузки педагогического работника

вносится в трудовой договор и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Организации с учетом мнения профкома Организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

3.7. При установлении педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия.

3.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем за ставку заработной платы.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

3.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

-временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года). С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 Трудового Кодекса). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник

будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем 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 (статья 60.2 ТК РФ).

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же организации на все время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска. В указанных в пункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (статья 73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и актами, действующими в организации.

3.14. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.15. Прекращение трудового договора производится по основаниям и в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 8.1.3 ТК РФ).

3.17. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за один год и менее до пенсии);
- одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

3.18. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией предприятия или сокращением штатов, предоставляется свободное от работы время (не более 3-х часов в неделю), для поиска новой работы.

3.19. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

3.20. Выполнять обязательства по квотированию рабочих мест для инвалидов в соответствии с Областным законом от 07.03.2006 № 461-ЗС «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Ростовской области».

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Организации.

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

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников школы.

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. 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 (статья 187 ТК РФ).

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, а также 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 организации, по направлению организации или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

4.3.6. Организовать по согласованию с Учредителем проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам

соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не должна превышать 40 часов в неделю (для женщин, работающих на селе – 36 часов).

5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. 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 18 лет), а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, по согласованию, с учетом возможностей Организации, может предусматриваться один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседание педсовета, совещания, родительские собрания и т.д.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Организации 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 выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. 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 до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет

5.9. Привлечение работников Организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Организации, Правилами внутреннего трудового распорядка Организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об условиях оплаты труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к их учебной нагрузке до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное

времени, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен дополнительный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных и иных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, дежурство по Организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

В силу различия финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13. Право на использование отпуска за 1 год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может предоставить отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- не освобожденному председателю профсоюзной организации - 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 5 дней.

5.15.2. 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 организации.

5.16. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 11 ТК РФ).

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по организации, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.18. Дежурство педагогических работников по организации должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. Оплата труда.

6.1.1. Оплата труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения: Романовская средняя общеобразовательная школа предусматривает единые условия материального обеспечения работников, находящихся на бюджетном финансировании, на основе системы оплаты труда работников, утвержденной решением депутатов Волгодонского района от 14.10.2008 № 242 «О системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Волгодонского района» и постановлением Главы Волгодонского района от 24.10.2008 № 693 «О системы оплаты труда работников муниципальных учреждений Волгодонского района» (с последующими изменениями) и состоит из окладов (ставок), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым договором.

6.1.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.1.3. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, поручается работнику с его письменного согласия.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Устанавливать системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, в т.ч. местного самоуправления.

6.2.2. Согласовывать изменения штатного расписания с профкомом.

6.2.3. Устанавливать размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников, согласованного с профкомом.

6.2.4. Своевременно знакомить работников с условиями оплаты их труда, за день до выплаты заработной платы выдавать расчетный листок.

6.2.5. Форму расчетного листка утвердить по согласованию с профкомом. В расчетном листке указывать составные части заработной платы, причитающиеся работнику за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общую денежную сумму, подлежащую выплате.

6.2.6. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц в кассе организации либо перечислять бесплатно на указанный работником счет в банке. Днями выплаты заработной платы являются 14 и 27 числа текущего месяца.

6.2.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.2.8. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

6.2.9. Экономия средств фонда заработной платы (бюджетных и внебюджетных) направлять на:

- премирование работников,
- оказание материальной помощи работникам,
- организацию отдыха работников.

6.2.10. Обеспечивать своевременное повышение заработной платы в соответствии с нормативными правовыми актами, принятыми на областном и местном уровнях.

6.2.11. Принимать меры по:

6.2.11.1. Приближению уровня среднемесячной заработной платы работников к ~~установленным~~ показателям соответствующих видов экономической деятельности.

6.2.11.2. Доведению ежегодно минимального размера оплаты труда до величины ~~минимального~~ минимума, установленной для трудоспособного населения Ростовской области за IV квартал предшествующего года.

6.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения не может быть более 40 процентов.

6.4. Размер предельной кратности дохода руководителя учреждения к величине ~~среднемесячной~~ заработной платы работников учреждения - 4. Заместителей ~~руководителя~~ и главного бухгалтера - 3,5.

6.5. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального ~~размера~~ размера оплаты труда при условии, что указанным работником полностью отработана за ~~месяц~~ норма рабочего времени и выполнены нормы труда.

8. Условия и охрана труда.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. В соответствии с ТК РФ обеспечить здоровые и безопасные условия труда.

8.1.2. Исключить условия труда, неблагоприятные для работающих женщин, ~~способствующие~~ способствующие к росту профессиональных заболеваний и травматизма.

8.1.3. Проводить инструктаж и обучение работников по условиям и охране труда.

8.1.4. В целях профилактики ВИЧ/СПИДА среди работников учреждения и ~~предупреждения~~ предупреждения негативных последствий распространения эпидемии для социального и ~~индивидуального~~ индивидуального развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране ~~труда~~ на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний и поведенческого риска в ~~связи~~ связи с инфицированием ВИЧ.

8.1.5. Организовать за счет средств работодателя ежегодные обязательные ~~первоначальные~~ первоначальные (предварительные – при поступлении на работу) профилактические ~~медицинские~~ медицинские осмотры (обследования) работников в сроки, согласованные с профкомом.

8.1.6. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующими ~~нормативными~~ нормативными документами.

8.1.7. Принимать меры (оказывать пострадавшим первую помощь) для сохранения ~~жизни~~ жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и ~~профессиональных~~ профессиональных заболеваний.

8.1.8. Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в ~~соответствии~~ соответствии, установленном законодательством.

8.1.9. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, ~~профессионального~~ профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с ~~выполнением~~ выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по ~~вине~~ вине работодателя, компенсацию в соответствии с законодательством.

8.1.10. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, ~~опасных~~ опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда. Отказ ~~работника~~ работника от выполнения работы в данном случае не влечет за собой привлечения его к ~~дисциплинарной~~ дисциплинарной ответственности.

8.1.11. Выплачивать денежную компенсацию как за время простоя по вине ~~работодателя~~ работодателя при невозможности предоставления другой работы до устранения ~~неисправности~~ неисправности.

8.1.12. Приобретать и пополнять медицинские аптечки медикаментами и ~~необходимыми~~ необходимыми материалами для оказания первой медицинской помощи.

8.1.13. Организовать на паритетных началах с профсоюзным комитетом комиссию по условиям труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

8.1.14. Принимать участие в экологических субботниках, днях экологической безопасности, а также мероприятиях, посвященных Всемирному дню охраны труда.

8.2. Работники обязаны:

8.2.1. Соблюдать правила и инструкции по охране труда.

8.2.2. Сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессиональных заболеваний, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников.

8.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда.

8.2.4. Проходить обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры (обследования).

9. Социальные гарантии.

9.1. Работодатель и профсоюзный комитет берут на себя обязательства:

9.1.1. Содействовать в предоставлении работникам путевок на оздоровление в санатории и профилактории из фонда социального страхования, с частичной оплатой.

9.1.2. Добиваться для детей работников предоставления:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- подарков, билетов на новогодние елки;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

9.1.3. Оказывать материальную помощь в следующих случаях:

- длительное заболевание работника или его детей,
- проведение операции,
- приобретение дорогостоящих лекарственных средств,
- потеря близких родственников,
- несчастный случай,
- стихийное бедствие,
- вступление в брак работника школы,
- рождение ребенка.

9.1.4. Содействовать участию работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, в приоритетном национальном проекте «Доступное и комфортное жилье – гражданам России».

9.2. Работникам Муниципального бюджетного учреждения: Романовская средняя общеобразовательная школа предоставляются гарантии и компенсации:

9.2.1. При направлении в служебные командировки (сохранение места работы, должности, среднего заработка, возмещение расходов, связанных с командировкой) – в соответствии со ст. 167 – 168, 259 ТК РФ.

9.2.2. При выполнении государственных и общественных обязанностей (освобождение от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка на время выполнения таких обязанностей, если они выполняются в рабочее время) - в соответствии со ст. 170-172, 374 – 376 ТК РФ.

9.2.3. При совмещении работы с обучением - в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ.

9.2.4. Работающим женщинам – в соответствии со ст. 253-264 ТК РФ.

9.2.5. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы для женщин, имеющих детей до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством (за счет средств работодателя, первичной профсоюзной организации):

- обеспечение преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников;
 - предоставление по заявлению работника краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи с Днем знаний 1 сентября, днем окончания школы для родителей выпускников;
 - лицам, участвующим в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения - в соответствии со ст. 39 ТК РФ.
 - 9.2.7. При обработке персональных данных работников - в соответствии со ст. 86-89 ТК РФ
- 10. Про**
- 9.3. Представлять ГУ УПФР в Волгодонском районе:
- списки работников, уходящих на пенсию в текущем году;
 - выписку из протокола о назначении лица, ответственного за оформление документов для назначения пенсии;
 - документы о трудовом стаже, заработке работника;
 - перечень рабочих мест и должностей на право льготного пенсионного назначения и др. необходимые документы.

10. Развитие социального партнерства. Создание условий для осуществления деятельности профсоюзной организации

10.1. Работодатель обязуется:

- 10.1.1. Соблюдать права профсоюза, предусмотренные ТК РФ, другими законами, ~~иными~~ актами, настоящим коллективным договором.
- 10.1.2. Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных им представительством прав.
- 10.1.3. Представлять представителям работников в Комиссии по регулированию трудовых отношений по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров.
- 10.1.4. Предоставлять профкому данные статистической отчетности (копии) по ~~определенному~~ перечню.
- 10.1.5. Не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации, не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих ее права и деятельность, предоставлять ее ~~членам~~ в бесплатное пользование помещения, транспорт, мебель, средства внутренней и ~~внешней~~ связи, оргтехнику, производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для их работы, внутренними средствами ~~печатания~~ и печати.
- 10.1.6. Отчислять денежные средства профкому на культурно-массовую и ~~спортивную~~ работу в размере не менее 1% фонда оплаты труда, перечисляя эту сумму ~~на счет~~ профкома.
- 10.1.7. Распространять действующие в организации для ее работников трудовые ~~законы~~ гарантии и льготы на освобожденных выборных и наемных работников профкома.
- 10.1.8. Ежемесячно и бесплатно одновременно с выплатой заработной платы ~~перечислять~~ на счет первичной профсоюзной организации профсоюзные взносы из ~~заработной~~ платы работников - членов профсоюза на основании личных письменных ~~заявлений~~, хранящихся в бухгалтерии организации, а также денежные средства по ~~личным~~ заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза.

11.8. Представитель профкома, не освобожденным от основной работы, не менее 4-х часов в неделю для выполнения возложенных на них профсоюзных обязанностей.

11.9. Освобождать от работы для участия в качестве делегатов съездов, конференций, совещаний профсоюзными органами, а также для участия в работе выборных органов или краткосрочной профсоюзной учебы участников этих мероприятий на время полной продолжительности проводимых мероприятий с сохранением среднего заработка и возмещать расходы по командировке.

11.10. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников в полномочиях трудового коллектива на общем собрании.

**11. Контроль за выполнением коллективного договора.
Ответственность сторон социального партнерства**

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют работники, профсоюз, работодатель, представители работодателя (в том числе руководители структурных подразделений), соответствующие органы по труду.

11.2. Регулярный контроль за выполнением коллективного договора осуществляет Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

11.3. Иные проверки выполнения коллективного договора организуются Комиссией ежеквартально, внеплановые по инициативе любой из сторон социального партнерства.

11.4. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон обязаны представлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.5. Результаты проверок, организованных Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, подлежат доведению до сведения работников организации.

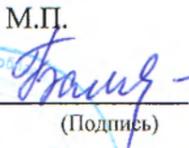
11.6. Заключив настоящий коллективный договор, установив взаимные права и обязанности, стороны подтверждают свою ответственность за выполнение положений коллективного договора.

11.7. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке установленном Кодексом РФ об административных правонарушениях.

Работодатель:
Директор
МБОУ Романовская СОШ

Председатель профкома:

М.П. 
Левченко Т.Ю.
(Ф.И.О.)

М.П. 
Бойчук Н.В.
(Ф.И.О.)



» 20 __ г. « » 20 __ г.

Прошито и пронумеровано 16

(шестнадцать) листов

Директор МБОУ: Романовская СОШ

Т.Ю. Левченко

