От работников: От работодателя:

Председатель первичной Директор МОУ Барановская СОШ

профсоюзной организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Скородумова Е.А. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Разгуляева И.Г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР** **N \_\_\_\_\_\_**

**на 2016-2019 год(ы)**

Муниципального общеобразовательного учреждения

Барановская

средняя общеобразовательная школа

Буйского муниципального района Костромской области

Принят на собрании

трудового коллектива

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду:

Администрация Буйского муниципального района

Ведущий специалист по правовым вопросам

и вопросам охраны труда

администрации Буйского муниципального района \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.С. Копылова

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_г.

д. Бараново

**Раздел 1.**

**Общие положения**

* 1. Содержание коллективного договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором и направлен на обеспечение стабильности работы школы, создание социально-экономических условий труда и социальной защищенности работников МОУ Барановская СОШ .

Сторонами, заключившими между собой настоящий коллективный договор, являются:

- представитель от работодателей – директор Разгуляева И.Г..

- представитель от работников – профсоюзная организация в лице председателя профкома Скородумова Е.А..

1.2.Коллективный договор:

- распространяется на всех работников трудового коллектива, работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной организации представлять их интересы во взаимоотношении с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст.ст. 30, 31 ТК РФ);

- является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между сторонами, его нормативные положения, не противоречащие законодательству, обязательны для применения;

- является основой для заключения индивидуальных трудовых договоров (контрактов);

- в месячный срок со дня его подписания сторонами доводится до работников.

1.3.Стороны признают, что основой для выполнения обязательств коллективного договора являются добросовестный труд работников коллектива школы, своевременное выполнение обязанностей, соблюдения требований трудовой дисциплины и обеспечения на этой основе стабильной работы школы.

1.4. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов кол. договора с момента вступления их в силу. В случае если законами или иными нормативными актами положение работников ухудшается, действуют условия кол. договора до внесения в него необходимых изменений.

1.5. Стороны на равноправной основе образовали двухстороннюю комиссию из числа представителей работников и работодателя, наделенных необходимыми полномочиями. На комиссию возложены следующие функции: подготовка проекта кол. договора, ведение коллективных переговоров по его заключению, осуществление контроля за выполнением коллективного договора, рассмотрение изменений и дополнений в него, урегулирование возникающих между представителями сторон разногласий.

**Раздел 2.**

**Нормирование и оплата труда, гарантии и компенсации**

2.1. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнений профсоюзного органа работников. О введении норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (статья 162 ТК РФ).

2.2. Администрация не может налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

2.3. Изменений условий оплаты труда производить на основе экономических обоснований с учетом мнения профсоюзного комитета и извещением работников не менее, чем за 2 месяца до их введения (статья 162 ТК РФ).

2.4. Индексацию заработной платы работников производить в соответствии с Постановлениями, принимаемыми Правительством Российской Федерации.

Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе НСОТ, с учетом Указа Президента от 7 мая 2012 года № 597, 599.

Размеры базовых окладов работников школы установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным группам. Оклад (Должностной оклад) работника устанавливается директором школы на уровне величины базового оклада, умноженного на соответствующий коэффициент по должности (Кд).

2.5. Систему оплаты труда, доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера, оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производить в соответствии со ст. 152 ТК РФ, ст. 153 ТК РФ и с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 372).

2.6. При выплате заработной платы в соответствии со ст. 136 извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.7. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в день установленный правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 136 ТК РФ).

2.8. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое (4.3.ст. 155 ТК РФ, 4.3.ст. 157 ТК РФ);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом и в других случаях в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

2.9. При прекращении трудового договора выплат всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, проводится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

2.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

2.11. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается только по согласованию сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

2.12 Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты должна компенсироваться предоставлением дополнительного времени отпуска, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

2.13 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Но по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ)

2.14. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

2.15. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

2.16. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплату производить с уплатой процентов в размере одной трехсотой 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 выплаты (ст. 236 ТК РФ).

2.17. Сохранить существующий фонд надбавок и доплат работникам образования в размере 25% (приложение №1, приложение № 2).

Не освобожденному председателю профсоюзной организации производить доплату в размерах, предусмотренных Положением о выплатах компенсационного характера работникам МОУ Баранровская СОШ.

2.18. Учитель должен быть ознакомлен с учебной нагрузкой на следующий год до ухода в отпуск, под роспись.

2.19. Администрация обеспечивает занятость во время карантинов, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а выплату заработной платы производит в полном размере.

**Раздел 3.**

**Рабочее время и время отдыха**

3. Работодатель обязуется:

3.1. Разработать и утвердить правила внутреннего трудового распорядка, должностные обязанности для каждого работника (знакомить под роспись).

3.2. Расписание занятий составлять с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени.

3.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на час (ст. 95 ТК РФ).

3.4. Привлечение к сверхурочной работе производится только с письменного согласия работника согласно (ст. 99 ТК РФ) и с учетом мнения профсоюзного комитета и по производственной необходимости в течение месяца.

3.5. Графики работы составлять с учетом мнения профсоюзного комитета и доводить до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

3.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст. 112 ТК РФ).

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится согласно ст. 113 ТК РФ.

3.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчислять в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются (ст. 120 ТК РФ).

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков осуществляется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом выборного профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. О времени начала отпуска извещать работника под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

3.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, но при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

3.11. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.12. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохранять средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

3.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами допускается в случае ликвидации организации (ст. 261 ТК РФ).

3.14. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.15. Педагогические работники имеют право на дополнительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (ст. 135 ТК РФ).

3.16. Учебная нагрузка должна оговариваться в трудовом договоре, а верхний ее предел в типовом положении об образовательном учреждении.

3.17. Работникам образования разрешается работа по совместительству, в том числе и в аналогичной должности, специальности. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 часа в день и 16 часов в неделю за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.18. Время каникул считать рабочим временем для работников образования. В этот период администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки, утверждая график работы. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал можно привлекать к выполнению работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории т.д.) в пределах установленного времени с сохранением заработной платы.

3.19. Работа в летнем оздоровительном лагере осуществляется согласно графику, составленному администрацией по согласованию с профкомом.

3.20. Привлекать работников школы к дежурствам в выходные и праздничные дни в исключительных случаях только с учетом мнения профкома и согласия работника с учетом требований законодательства.

3.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам образовательных учреждений может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- в случае рождения ребенка – 3 календарных дня

- регистрация брака – 5 календарных дней

- смерть близких родственников – 5 календарных дней

- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней

- со свадьбой детей – 3 календарных дня

(ст. 128 ТК РФ)

3.22. Педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периодах беременности, периодах временной нетрудоспособности, отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также работы по совместительству выплачивается ежемесячная денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию (п. 11 ст. 108, ФЗ № 273 от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»)

3.23. За ненормированный рабочий день, выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, за общественную работу и регулярный выход на работу (без больничного) предоставлять оплачиваемые дни отдыха в каникулярное время в следующий случаях:

- работникам за работу без больничных листов – 3 дня,

- профоргу за работу 3 дня или оплата согласно тарификации.

**Раздел 4**

**Охрана труда**

4. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Работодатель в целях обеспечения нормальных условий труда, направленных на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний обязуется:

4.1. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ) с учетом мнения профкома (ст. 372 ТК РФ);

4.2. Организовать работникам прохождение профилактических медицинских осмотров (ст. 213 ТК РФ);

4.3. Обеспечить средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой за счет средств работодателя (ст.219 ТК РФ). В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой (ст.220 ТК РФ), а работники имеют право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ);

4.4. Организовать приобретение, хранение, стирку, чистку, ремонт, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ);

4.5. Результаты расследования несчастных случаев на производстве рассматривать работодателем с участием профкома для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве (ст.230 ТК РФ);

4.6. Предоставлять право профсоюзному комитету на осуществление контроля по выполнению ст. 212 ТК РФ «Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда».

4.7. Обеспечивать своевременную и правильную выплату работникам по больничному листу, беременности и родам, при рождении ребенка и других видов пособий, предусмотренных социальным страхованием РФ.

4.8. Проводить работы по обеспечению работающих санаторно-курортными путевками в дома отдыха и санатории. Обеспечить путевками в санаторные и загородные лагеря детей работников. Распределять путевки по согласованию с профкомом.

4.9. Проводить специальную оценку условий труда по условиям труда и последующим установлением доплаты, либо надбавки работнику.

**Раздел 5**

**Содействие занятости, гарантии высвобождаемым работникам**

5.1. Администрация учреждения обязана соблюдать права и гарантии профсоюзов по созданию условий их труда (ст.377 ТК РФ).

5.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет (ст. 80 ТК РФ).

Не допускается увольнять работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

1. При сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п.2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствие со (ст. 373 ТК РФ, ст. 82 ТК РФ)
2. Включать в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке члена профкома (ст.82 ТК РФ)

5.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 части 1, ст. 81 ТК РФ) либо сокращения численности или штата работников организации (п.2, части 1, ст. 81 ТК РФ) увольняемому сотруднику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за увольняемым работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора и в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п.3 ст. 81) (ст. 178 ТК РФ).

1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам 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 данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества (ст. 179 ТК РФ).
2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК РФ).
3. Освобождать членов профсоюзных органов на время участия в работе конференций, пленумов, собраний и других мероприятий, созываемых профсоюзом от производственной работы и сохранением средней заработной платы.
4. При невозможности разрешения конфликта профсоюзным комитетом принимается решение на комиссии по трудовым спорам, в соответствии со ст. 384 ТК РФ.

**Раздел 6**

**Защита трудовых прав работников профсоюзом**

6.1. Профсоюзный комитет имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и их представителем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

6.2. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации.

Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения (ст. 372 ТК РФ).

1. При принятии решения о возможности расторжения трудового договора в соответствии с п. 2, п. 3 и п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, согласно (ст. 373 ТК РФ)
2. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п. 3 и п. 5 части 1, ст. 81 ТК РФ председателя профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, допускаются помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Члены профкома, не освобожденные от основной работы в данной организации, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов (ст. 374 ТК РФ) с сохранением средней заработной платы.

1. Работодатель обязан безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету оргтехнику, помещение для работы и проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
2. Лица, нарушившие правила и гарантии деятельности профессиональных союзов несут ответственность в соответствии с Федеральным законом (ст. 378 ТК РФ).
3. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными правовыми актами (ст. 379 ТК РФ)
4. Работодатель не имеет права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается (ст. 380 ТК РФ).

**Раздел 7.**

**Сроки действия коллективного договора, контроль за его выполнением**

7.1. Настоящий коллективный договор действует с момента его подписания в течение трёх лет. Ни одна из сторон, заключивших настоящий договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Договор может быть изменен, дополнен, аннулирован по взаимной договоренности сторон.

7.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения актов неповиновения.

7.3. Контроль выполнения договора осуществляют стороны, подписавшие его.

7.4. Работодатель обязуется в установленном порядке информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении МОУ Барановская СОШ, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.5. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствии со ст. 50 ТК РФ в отдел по труду.

7.6. При приеме на работу нового работника работодатель или представитель обязан ознакомить его с настоящим коллективным договором.

7.7. Разногласия по вопросам применения отдельных пунктов коллективного договора решаются по взаимному согласию сторон. При не достижении единого мнения спор решается в соответствии с законодательством.

7.8. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его, подписавшими с учетом статьи 51 ТК РФ.

7.9. Итоги выполнения коллективного договора рассматриваются ежеквартально на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета.