**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**средняя общеобразовательная школа № 3**

**на 2013-2016 годы**

**От работодателя: От работников:**

Директор Председатель

МБОУСОШ№3 профсоюзной

 организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Т.С.Доманова**  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**И.И.Говорова**

 (подпись, Ф.И.О.) (подпись, Ф.И.О.)

 М.П.

Коллективный договор прошёл уведомительную

регистрацию в управлении по труду

министерства труда и социального развития

Ростовской области

Регистрационный №\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2013 г.

Заместитель министра-

начальник управления по труду

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **С.В.Кудрявцев**

 М.П.

# I. Общие положения

* 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем – муниципальным общеобразовательным учреждением средней общеобразовательной школой № 3 (МБОУ СОШ № 3) и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ СОШ № 3.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

* Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);

 - Правила внутреннего трудового распорядка учреждения *(Приложение №1).*

* 1. С целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- директор - представитель работодателя Доманова Татьяна Семёновна;

- первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ – представитель работников (далее – профком) Говорова Ирина Ивановна.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

* работников учреждения (в том числе – совместителей), являющихся членами профсоюза;

1.6. Работодатель:

* доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания;
* доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами на срок -3 года.

**II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

2.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на определённый и неопределенный срок.

2.2 . Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком.

2.3.Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок *(ч.5, ст. 58 ТК РФ).*

2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

 2.5. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.6. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

2.7. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании *(ст. 84 ТК РФ)*, не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.8. При равной производительности труда и квалификации *(наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому)* преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

 - работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами; - работники, применяющие инновационные методы работы; - работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

2.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

* женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;
* одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;
* беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет.

2.10. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством *(ст. 178 ТК РФ)*, производится также при увольнении по основаниям:

* отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора *(п. 7, ст. 77 ТК РФ);*
* отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением *(п. 8, ст. 77 ТК РФ);*
* не избрание на должность *(п. 3, ст. 83 ТК РФ).*

2.11. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

**III. Оплата и нормирование труда**

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевой счет работника в банк (пластиковую карту). Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа текущего месяца.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и в соответствии с «Положением о порядке установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ № 3».

«Положение о порядке установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ № 3» включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию *(ст. 4 ТК РФ).*

Оплата труда при этом не производится.

3.4. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме *(ч.2, ст.142 ТК РФ).*

Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя *(ч.1 ст.157 ТК РФ).*

3.5. Изменение оплаты труда производится:

* при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
* при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
* при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
* при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
* при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого календарного года.

3.6. Штатное расписание учреждения формируется, с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии с Типовым положением.

**IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени – шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём – воскресенье, согласно Правилам внутреннего трудового распорядка, с 8-00 часов до 18-30 часов согласно расписанию уроков.

 4.2. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадаю­щее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен сумми­рованный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.3. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях *(гл.19, ст.128 ТК РФ)*:

* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
* родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных 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 случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
* для проводов детей в армию - 1 день;
* регистрация брака детей работника - 2 дня.

**V. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

 Работодатель обязуется:

 5.1 Осуществлять социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в организации создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета.

Комиссия осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в организации

Комиссия по социальному страхованию обеспечивает полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

5.2. Распределять между работниками пособия, определенные законодательством.

5.3. В дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь:

- работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания на производстве;

- семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве.

5.4. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;

- ученический договор утверждается совместным решением Отдела образования и районного Совета Профсоюза *(ст. 198, гл. 32 ТКРФ).*

 5.5. Аттестация педагогических работников с 01.01.2011г. осуществляется на основании Приказа Министерства образования и науки РФ № 209 от 24.03.2010 г. «Об утверждении порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и приказа минобразования Ростовской области от 17.01.2011 № 12 «Об утверждении региональных нормативных документов по аттестации педагогических работников».

 5.5.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная Положением в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией.

 5.5.2. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая оплата труда, может сохраняться не более чем на один учебный год после:

* окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
* отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
* возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата;
* иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию *(решение о продлении в этом случае принимает руководитель образовательного учреждения по согласованию с профкомом).*

 **VI. Охрана труда и здоровья**

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда *(Приложение № 2).*

6.2. Руководитель обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

6.3. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.4. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.5. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.6. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.8. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

6.9. Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

 6.10. Руководитель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.11. Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

 **VII. Гарантии профсоюзной деятельности**

7.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

* учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
* учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
* согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
* согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.
* работодатель предоставляет председателю выборного коллегиального органа дополнительно к отпуску 5 дней за общественную работу.

**7.4. С учетом мнения профкома производится**:

* составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
* принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
* составление графиков сменности *(ст. 103 ТК РФ);*
* установление сроков выплаты заработной платы работникам;
* привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ;
* установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
* установление очередности предоставления отпусков *(ст. 123 ТК РФ);*
* принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены *(ст. 180 ТК РФ);*
* утверждение формы расчетного листка *(ст. 136 ТК РФ);*
* определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей *(ст. 196 ТК РФ);*
* утверждение должностных обязанностей работников;
* определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
* изменение существенных условий труда.

**7.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится:**

Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

 - сокращение численности или штата работников организации;

 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

 - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

 - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

 - повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

 - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

**7.6. По согласованию с профкомом производится:**

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка *(ст. 190 ТК РФ);*
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и или) опасные и иные особые условия труда *(ст. 147 ТК РФ);*
* размеры повышения заработной платы в ночное время *(ст. 154 ТК РФ);*
* распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;
* установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
* распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
* принятие Положений о дополнительных отпусках.

**7.7. С согласия профкома производится**:

* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
* временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

 7.8. С согласия выборного профсоюзного органа производится:

 - увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

 7.9.Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка *(ч.3 ст. 374 ТК РФ).*

 7.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок *(ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).*

 7.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

*Приложения к Коллективному договору:*

*Приложение № 1 –Правила внутреннего трудового распорядка*

*Приложение № 2 - Соглашение по охране труда*

*Приложение №3 –Положение о порядке установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работника МБОУ СОШ*

*№ 3.*