

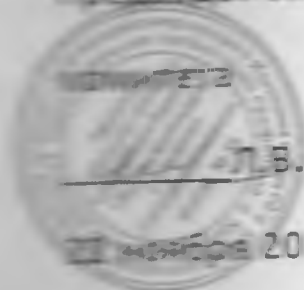
Директор МБОУСОШ № 55



М.В.Корниенко

22 ноября 2020 года

Председатель профсоюзного



Л.Б. Мирошниченко

22 ноября 2020 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

средней общеобразовательной школы № 55

и ООО «СЗ» г.п.г.

Коллективный договор

уведомительная регистрация

Орган трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями муниципального казенного учреждения Краснодарского края "Центр занятости населения Красноармейского района"	
Уведомительная регистрация коллективного договора (соглашения)	
от 01.12.2020 № 79	
Кузнецов В.В. - Фудован Е.А.	
Инициалы, должность, подпись, Ф.И.О.	

Оглавление

1. Общие положения	1-2
2. Трудовые отношения	2-6
3. Содействие занятости, повышению квалификации работников, привлечению профессиональных кадров	7-9
4. Рабочее время и время отдыха	9-15
5. Оплата и нормирование труда	15-18
6. Социальные гарантии	19-20
7. Охрана труда и здоровья	20-22
8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза	22-26
9. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон Коллективного договора	26
10. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка работников МБОУ СОШ № 55	27-46
11. Приложение № 2. Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 55	47-62
12. Приложение № 3. Положение о распределении сверхурочной части ФОТ работников МБОУ СОШ № 55	63-77
13. Приложение № 4. Положение о порядке установления доплат за неаудиторную (внеурочную) деятельность педагогических работников МБОУ СОШ № 55	78-87
14. Приложение № 5. Положение о предоставлении основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам МБОУ СОШ № 55	88
15. Приложение 6. Положение об оплате материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 55	89-91
16. Приложение № 7. Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитываются квалификационные категории за выполнение работы по должности с другой квалификацией	89-91 92-94
17. Положение № 8. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда работа которых дает право на дополнительный отпуск	95
18. Приложение 9. Нарма бесплатной материальной помощи СИЗ и смывающих и обезвреживающих средств	96
19. Приложение № 10. Соглашение об оплате труда	97-98
20. Положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска педагогическим работникам МБОУ СОШ № 55	99-103

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей в качестве правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №55

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевыми соглашениями и иными законодательными и нормативными актами. Коллективный договор заключается с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, действующими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Корниенко Мария Александровна (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице представителя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Мирошник Елена Александровна

1.3. Для достижения установленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансовую и материальную стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам исполнения актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности выбранной организации, предоставляет профкому, по его запросам, информацию в социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представление и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства и трудового законодательства, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью урегулирования интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым трехсторонним, отраслевым соглашениями.

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 23 ноября 2020 года (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные персонализированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК

РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.5. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

2.4.2. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.