

Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
начальной общеобразовательной школы №43
Председатель А.Ю. Дубровина
«23» декабря 2019 г.



Директор Муниципального
автономного общеобразовательного учреждения
начальной общеобразовательной школы № 43
Е.В. Тиунова
«23» декабря 2019 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 – 2023 г. г.

Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения
начальной общеобразовательной школы №43

Принят на собрании работников,
протокол №15 от «23» декабря 2019 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ГКУ «Нижнетагильский ЦЗ»
« 09 » 01 20 20 г.
Запись за № 54-к.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения начальной общеобразовательной школы №43 (далее – образовательное учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель муниципального автономного общеобразовательного учреждения начальной общеобразовательной школы №43 *в лице директора Тиуновой Елены Викторовны* (далее Работодатель);

Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице *председателя Дубровиной Анны Юрьевны*, (далее первичная профсоюзная организация)

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать Трудовой кодекс Российской Федерации, иные нормативно-правовые акты Российской Федерации, Свердловской области, муниципального образования город Нижний Тагил, направленные на регулирование социально-трудовых отношений, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на три года 2020-2023 г.г., вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.9. Стороны договорились:

1.9.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора.

1.9.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

1.10. Работодатель обязуется:

1.10.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.10.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

РАЗДЕЛ 2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ И РАССТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Сообщать в письменной форме выборному органу первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если будет уволено:

- за 30 дней 50 и более работников;
- за 60 дней 200 и более работников;
- за 90 дней 500 и более работников или 10 и более процентов работников учреждения.

2.1.2. Высвобождаемым работникам предоставлять преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.1.3. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией учреждения или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка по месту работы для поиска новой работы по их письменному заявлению (за счет средств от приносящей доход деятельности).

2.1.4. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работниками, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.5. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

2.1.6. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.7. Для повышения квалификации, для работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулярное время, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.ст. 179, 261 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

2.2.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством и соглашениями.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.3.2. Соблюдать устав, Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, иные локальные акты учреждения.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.1.2. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.1.3. Предоставить право на отпуск в удобное для работника время в следующих случаях и следующим категориям работников:

- дети которых идут в первый класс;

3.1.4. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ) (Приложение № 1).

3.1.15. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью три календарных дня (ст. 119 ТК РФ) согласно

3.1.16. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда продолжительностью семь календарных дней (ст.117 ТК РФ) согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда (Приложение № 2) по результатам специальной оценки условий труда (до 01.01.2014 - аттестации рабочих мест).

3.1.17. Предоставлять работникам по их письменному заявлению, помимо случаев предоставления отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, отпуск без сохранения заработной платы следующей продолжительности и в случаях:

- председателю профсоюзного комитета – 3 дня;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения работника и каждые последующие 5 лет) - 1 день;
- при уходе за больным родственником – от 3 дней до 2 недель;
- дети которых идут в первый класс – 1 день (1 сентября, если 1 сентября выпадает на субботу или воскресенье, первый учебный день);
- имеющим детей-инвалидов, - до 14 календарных дней в году.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета;

- графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Локальные нормативные акты, регламентирующие социально-трудовые отношения, в т.ч. Положение об оплате труда работников учреждения, которым устанавливаются порядок, условия и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, компенсационных и стимулирующих выплат, материальной помощи, а также порядок функционирования комиссии по стимулированию (премированию) работников (при наличии), Положение об определении учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.1.2. При увеличении фонда оплаты труда учреждения и повышении оплаты труда работников в первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год с учетом мнения профсоюзного комитета, в соответствии с Положением об определении учебной нагрузки педагогических работников.

4.2.3. Устанавливать педагогическим работникам стимулирующую выплату за оказание помощи вновь назначенным работникам в адаптационный период в размере не менее 10 % должностного оклада, ставки заработной платы согласно Положению об оплате труда работников учреждения.

4.2.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышенный размер должностных окладов, ставок заработной платы, установленный за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.5. Освобождать педагогических работников Учреждения, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за подготовку и проведение ЕГЭ, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области.

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1. Согласовывать ежегодно проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда работников, перечень и сроки выполнения которых, ответственные должностные лица.

5.2. Организовать работу по охране труда и безопасности труда работников исходя из результатов специальной оценки условий труда.

5.3. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, их хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену, приобретение и выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующих условиям труда на рабочем месте и установленным нормам по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздрав социального развития от 01.06.2009 № 290н, от 01.09.2010 № 777н.(Приложение №3).

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно- оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

5.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников.

5.2.3. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и комиссии по охране труда, с подведением итогов выполнения Соглашения по охране труда 2 раза в год.

5.2.4. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.

5.2.5. Регулярно заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

5.2.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев в учреждении.

5.2.7. Оказывать помощь в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке учреждения.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

5.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

5.3.3. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

6.1.2. В случае участия работников в областных, городских, районных мероприятиях (спортивных соревнованиях, спартакиадах, конкурсах по охране труда) они освобождаются от работы на время участия в мероприятиях с сохранением среднего заработка по месту работы.

6.1.3. При увольнении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусматривающих в дальнейшем право на какие-либо льготы, в том числе досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты специальной оценки условий труда (карты аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014) за всё время работы в соответствующих условиях.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. При выделении работникам путёвок в оздоровительные организации (санатории, профилактории) для лечения, в т.ч. санаторно-курортного, предоставить по желанию работника вне графика часть ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо отпуск без сохранения заработной платы (при условии соблюдения образовательного процесса в учреждении).

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками – членами профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам профсоюза при заключении (изменении) трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним, представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов профсоюза в установленном порядке.

6.3.5. Предоставлять членам профсоюза частичную компенсацию стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» - филиал АО «Санаторий-профилакторий «Лукоморье»(г.Верхний Тагил Свердловской области).

РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также не являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации (городской организации профсоюза) членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

7.1.2. Предоставить безвозмездно в пользование профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний, хранения документации, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах), в т.ч. на сайте учреждения.

7.1.3. Предоставить право представителю профсоюзного комитета участвовать на совещаниях администрации учреждения, касающихся трудовых прав работников.

7.1.4. Предоставлять членам профсоюзного комитета на условиях, предусмотренных действующим законодательством, возможность выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых профсоюзом, в рабочее время с сохранением среднего заработка по месту работы.

7.1.5. Устанавливать стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - выполнение особо важных работ, значимых для учреждения, в размере:

- 2500 рублей работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации,
- 2 500 рублей уполномоченному по охране труда.

7.1.6. Предоставлять работникам – молодым специалистам возможность для участия в мероприятиях, проводимых городской (районной) организацией профсоюза и Советом молодых педагогов. Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения учебных занятий, при условии, что это не нарушает образовательного процесса и прав обучающихся.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников – членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но ежемесячно уплачивающих членские профсоюзные взносы на расчетный счёт профсоюзной организации (городской организации профсоюза) в соответствии с полномочиями, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза образования.

7.2.2. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

7.2.3. Применять порядок учета мнения профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов:

1) В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет.

2) Профсоюзный комитет не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3) В случае, если мотивированное мнение профсоюзного комитета 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 профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4) При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован профсоюзным комитетом в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Профсоюзный комитет также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.2. Оказывать содействие в получении бесплатной правовой помощи в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих профсоюзных органов.

7.3.3. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию представлять их интересы.

7.3.4. Оказывать работодателю необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства;

7.3.5. Оказывать содействие работодателю по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

7.3.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.7. Содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.3.10. Вести разъяснительную работу в сфере трудового законодательства.

7.3.11. Вести контроль педагогического стажа работников – членов профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.12. Награждать работников - членов профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном профсоюзным комитетом.

7.3.13. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

8.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

8.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

8.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

8.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Пронумеровано, прошнуровано,
скреплено печатью и заверено
листа(ов)

[Handwritten signature]

Директор **Е. В. Тиунова**

«*43*» *[Handwritten]* 2019 г.

