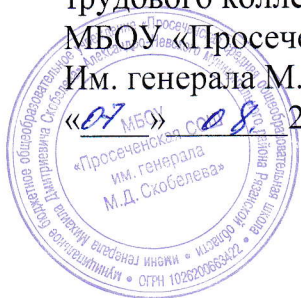


Принято на заседании  
трудового коллектива  
МБОУ «Просеченская СОШ  
Им. генерала М.Д. Скобелева»  
«07 МБОУ» 08. 2019 года.



«Утверждаю»

Директор Ожерельева  
Н.Д. Ожерельева



«08» 08. 2019 года.

## Коллективный договор

работников МБОУ «Просеченская СОШ им. генерала М.Д. Скобелева»  
Александровского муниципального района Рязанской области  
на 2019 – 2022 г. г.

## Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее по тексту - "Договор") является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками МБОУ «Просеченская СОШ» (далее по тексту - "Работники") в лице их представителей и администрацией.

### **Сторонами "Договора" являются:**

- МБОУ «Просеченская СОШ» в лице директора Ожерельевой Н.Д., действующей на основании Устава (далее по тексту - "Работодатель").
- "Работники" в лице профсоюзной организации МБОУ «Просеченская СОШ» (далее по тексту "Представительный орган").

**Предметом "Договора"** являются взаимные обязательства "Сторон" по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения "Работников", продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным "Сторонами".

**"Работники"** наделяют "Представительный орган" правом заключить "Договор" и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств "Сторон" в период действия "Договора".

**"Стороны", заключившие "Договор"**, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

**"Договор" заключен** полномочными представителями "Сторон" на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения "Работников", укреплению деловой репутации "Работодателя";
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива;
- создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

**"Договор" заключен** в соответствии с трудовым законодательством. Трудовые договоры, заключаемые с "Работниками", не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий "Работников", установленный трудовым законодательством и "Договором".

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения "Представительного органа". Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения "Работников" по сравнению с трудовым законодательством и "Договором".

### **Права и обязанности работодателя, работников и представительного органа работников "Работники" обязуются:**

- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.
- Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором.
- Способствовать повышению эффективности и улучшению качества труда.
- Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.
- Бережно относиться к имуществу "Работодателя" и других "Работников".
- Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю, другим представителям администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества у "Работодателя".
- Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
- Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории "Работодателя", соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- Экономно и рационально использовать электроэнергию, топливо и другие материальные ресурсы.



### **"Работодатель" обязуется:**

- Обеспечивать "Работников" необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения своих должностных обязанностей.
- Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.
- Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.
- Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания "Работников" и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.
- Предоставлять "Представительному органу" информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.
- Создавать условия, обеспечивающие деятельность "Представительного органа" в соответствии с трудовым законодательством РФ и "Договором".
- Сотрудничать с "Представительным органом", предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у "Работников", посредством переговоров.
- Соблюдать условия "Договора", соглашений, трудовых договоров с "Работниками".
- Обеспечивать "Работников" обусловленной трудовыми договорами работой.
- Выплачивать в полном размере причитающуюся "Работникам" заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством РФ, "Договором", правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.
- Учитывать мнение "Представительного органа" по проектам текущих и перспективных планов и программ "Работодателя".
- В недельный срок со дня получения от "Представительного органа" требования об устранении выявленных нарушений по "Договору" сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. ■■
- Осуществлять обязательное социальное страхование "Работников" в порядке, установленном законодательством РФ.

### **"Работники" имеют право:**

- На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
- На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, законодательством РФ и "Договором".
- На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором.
- На отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий "Работников"), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
- На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- На информацию об исполнении "Договора" и контроле за исполнением "Договора".
- На защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законодательством РФ, методами.
- На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.
- На возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.
- На обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

### **"Работодатель" вправе:**

- Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с "Работниками" в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ, "Договором" и трудовыми договорами.



- Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
- Поощрять "Работников" за добросовестный эффективный труд.
- Требовать от "Работников" исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу "Работодателя" и других "Работников", соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины.
- Привлекать "Работников" к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

#### **Обязанности "Представительного органа":**

- Осуществлять взаимодействие с "Работодателем", руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов.
- Совместно с "Работодателем" осуществлять меры по повышению эффективности работы, внедрению новой техники, укреплению трудовой и технологической дисциплины.
- Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших "Работников" при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей.
- Осуществлять контроль за рациональным использованием "Работниками" рабочего времени и времени отдыха.
- Осуществлять контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых "Работодателем" на охрану труда, оздоровление "Работников" и членов их семей.
- Оказывать содействие "Работодателю" в обеспечении режима труда и отдыха "Работников", соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.
- Участвовать в установлении причин возникновения профессиональных заболеваний, расследовании несчастных случаев на производстве и принятии решений по установлению степени вины потерпевших.
- Участвовать в разработке решений при проведении сокращения численности или штата "Работников".

#### **Заключение, изменение и прекращение трудового договора**

- Трудовые отношения между "Работниками" и "Работодателем" регулируются трудовым договором, "Договором", локальными нормативными актами.
- Условия, оговариваемые при заключении трудового договора и включенные в трудовой договор, не могут ухудшать положения "Работников", определенного трудовым законодательством РФ и "Договором".
- Трудовой договор может заключаться как на определенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет. 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. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия "Работодатель" обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.
- Испытательный срок устанавливается на срок не более 3 (трех) месяцев, а для руководителей организации и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено трудовым законодательством РФ.

#### **При принятии решения о сокращении численности или штата "Работников"**

##### **"Работодатель" обязан:**

- Не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в "Представительный орган" письменные сведения о сокращении численности или штатов "Работников".
- При массовом высвобождении "Работников", не менее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в "Представительный орган" письменные сведения о сокращении численности или штатов "Работников".
- Предупредить каждого работника о прекращении трудового договора не менее чем за 2 (два) месяца в письменном виде.



- Выплатить выходное пособие в размере и в порядке согласно ст. 178 Трудового кодекса РФ.
- Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ, с его письменного согласия "Работодатель" обязан перевести на другую имеющуюся у "Работодателя" работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 (четырёх) месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у "Работодателя" отсутствует, то "Работодатель" обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику начисляется. ■■
- Если работник не согласен работать в новых условиях, то "Работодатель" обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у "Работодателя" работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях. ■■
- Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у "Работодателя" работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.
- Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 8, 9 или 10 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у "Работодателя" работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.
- В случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 84 Трудового кодекса РФ, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у "Работодателя" работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной и других местностях.

### **Рабочее время, время отдыха**

- Продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю.
- Применяется следующая продолжительность рабочей недели: шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье.
- Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.
- Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, а в иных случаях также с учетом мнения "Представительного органа".
- За работником сохраняется место работы в случае, если работник уходит в отпуск сроком до 1 года.
- Всем "Работникам" предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, который



составляется "Работодателем" с учетом мнения "Представительного органа" не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года. Все виды оплачиваемых дополнительных отпусков суммируются с основным оплачиваемым отпуском.

- Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременностям и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы.

- Работнику, имеющему 2 (двух) или более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

**"Работодатель" обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:**

- Работающим пенсионерам, получающим пенсию по возрасту - до 14 календарных дней в году;

- "Работникам" в случаях рождения ребенка, регистрации брака - до 5 календарных дней;

- "Работникам" в случае смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- Иным "Работникам" - по их письменному заявлению с указанием причин и с разрешения "Работодателя".

#### **Профессиональная подготовка и переподготовка**

- "Работники" имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и "Работодателем".

- "Работодатель" проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации "Работников", обучение их новым профессиям у "Работодателя", а при необходимости в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации "Работников", обучения "Работников" новым профессиям определяется "Работодателем".

#### **Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями:**

- Приобретения путевок для организации отдыха "Работников" и их детей,

- Приобретения путевок в детские оздоровительные лагеря для детей "Работников",

- Выплата единовременного пособия в случае смерти близких родственников у "Работника"

#### **Оплата и нормирование труда**

- Оплата труда "Работников" осуществляется в соответствии с "Договором", трудовым договором, "Положением об оплате труда работников", иными локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми в соответствии с трудовым законодательством РФ. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

- Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании, в трудовых договорах.

- Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

- Заработная плата выплачивается 2 (два) раза в месяц путем выдачи денежных средств через кассу или перечисляется на счет в банке (в том числе с зачислением на пластиковую карту банка, который производит обслуживание "Работодателя").

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

- "Работодатель" учитывает следующие виды доплат к заработной плате:



- расширение зон обслуживания,
- выполнение работ с вредными и/или опасными условиями труда,

### **Гарантии и компенсации**

- Под гарантиями в "Договоре" понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных "Работникам" прав в области социально-трудовых отношений.

Под компенсациями в "Договоре" понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения "Работникам" затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных законодательством РФ.

- В случае направления "Работника" в служебную командировку ему возмещаются расходы:

- по проезду,

- по найму жилого помещения,

- суточные,

- Порядок возмещения расходов вышеуказанным категориям работников, профессий, должностей устанавливается трудовым договором, локальными нормативными актами "Работодателя", трудовым законодательством РФ.

- "Работникам", совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования предоставляется дополнительный отпуск.

### **Охрана и обеспечение безопасных условий труда**

- Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на "Работодателя".

#### **"Работодатель" обязан обеспечить:**

- Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

- Проведение за счет собственных средств «Работодателя» медицинских осмотров

"Работников", с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

- Недопущение "Работников" к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

- Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья "Работников" при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

- Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- Обязательное социальное страхование "Работников" от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- Ознакомление "Работников" с требованиями охраны труда.

#### **"Работники" обязаны:**

- Соблюдать требования охраны труда.

- Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

- Проходить обязательные медицинские осмотры.

- Охрана труда и обеспечение безопасных условий труда "Работников" у "Работодателя" осуществляется в соответствии с "Положением об охране труда", являющимся неотъемлемой частью "Договора".

### **Контроль за выполнением договора.**

- Контроль за выполнением "Договора" осуществляется специально созданной "Сторонами" комиссией по трудовым спорам.



- При осуществлении контроля "Стороны" обязаны представлять друг другу полную и достоверную информацию, необходимую для контроля за выполнением "Договора".
- "Работодатель" обязуется предоставлять по требованию "Представительного органа" отчет об исполнении обязательств по "Договору", а также существующих в организации социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.).
- "Представительный орган" обязуется осуществлять контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых "Работодателем" на охрану труда, оздоровление "Работников" и членов их семей, гарантии и компенсации "Работникам".

#### **Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров**

- Под коллективным трудовым спором понимается неурегулированные разногласия между "Работниками" (их представителями) и "Работодателем" (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом "Работодателя" учесть мнение "Представительного органа" при принятии локальных нормативных актов.
- Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, "Стороны" по "Договору" обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

#### **Дисциплина труда и материальная ответственность сторон договора.**

- "Работодатель" обязан в соответствии с трудовым законодательством РФ, "Договором", соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения "Работниками" дисциплины труда. Трудовой распорядок определяется "Правилами внутреннего трудового распорядка" являющимся неотъемлемой частью "Договора".
- "Работодатель" поощряет "Работников", добросовестно исполняющих трудовые обязанности, следующими способами: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии.
- Материальная ответственность "Работодателя" и "Работников" устанавливается "Договором", трудовыми договорами, договорами о полной материальной ответственности, локальными нормативными актами и трудовым законодательством РФ.

#### **Заключительные положения.**

- Изменения к "Договору" и дополнения "Договора" в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию "Сторон" в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения "Договора".
- "Стороны", виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных "Договором", несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.
- "Договор" с приложениями в семидневный срок со дня подписания "Сторонами", "Работодатель" направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- При приеме на работу "Работодатель" или его представитель обязан ознакомить работника с "Договором".
- "Договор" составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из "Сторон" и один - для соответствующего органа по труду, осуществляющего регистрацию "Договора".
- "Договор" заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его "Сторонами".

#### **Список приложений.**

Приложение «Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «Просеченская СОШ» Александровского муниципального района Рязанской области»

Приложение: "Положение об оплате труда работников МБОУ «Просеченская СОШ» Александровского муниципального района Рязанской области»

Приложение: "Положение об охране труда работников МБОУ «Просеченская СОШ» Александровского муниципального района Рязанской области»



Приложение «Должностная инструкция педагогических работников МБОУ  
«Просеченская СОШ» Александро-Невского муниципального района  
Рязанской области