

Коллективный договор
МКОУ Куртанская основная общеобразовательная школа,
с « 13 » марта 2018 г. до « 13 » марта 2021 г.

Настоящий договор заключен между Работодателем в лице директора образовательного учреждения Чернаковой Н.М., с одной стороны, и трудовым коллективом МКОУ Куртанская основная общеобразовательная школа с другой стороны, в лице председателя профсоюзного комитета Шепелиной К.В. Коллективный договор распространяется на всех работников МКОУ Куртанская основная общеобразовательная школа, Шелеповская основная общеобразовательная школа филиал МКОУ Куртанская основная общеобразовательная школа.

Коллективный договор действует с 13.03.2018 г. до 13.03.2021 г.

В течение срока действия стороны могут вносить в него изменения и дополнения при взаимном согласии сторон и направлять их на регистрацию в орган по труду.

I. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора, как на неопределенный срок, так и на определенный (не более 5 лет). Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

1.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, а также с региональным и отраслевым соглашениями, настоящим коллективным договором.

1.3. С целью сохранения численности работников и содействия их занятости Работодатель обязуется:

- проводить переобучение работников,
- создавать новые рабочие места.

1.4. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения численности или штата работников:

- сообщить об этом в письменной форме выбранному профсоюзному органу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а при угрозе массового высвобождения за 3 месяца (статья 82 ТК РФ);
- предусматривать первоочередное увольнение вакантных должностей, временных работников и совместителей;
- все вопросы, связанные с изменением структуры организации рассматривать с учетом мнения профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

1.5. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 статьи 81) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 статьи 81) увольняемому работнику 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). Статья 178 ТК РФ.

1.6. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 180 ТК РФ).

1.7. Работодатель предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении их должности, по их просьбе, время не менее 1 дня в неделю (2-х часов в день) для поиска работы с сохранением среднего заработка.

1.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставлении на работе имеют такие лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- матери, воспитывающие ребенка – инвалида до 18 лет.

II. ПРИЕМ НА РАБОТУ, ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

2.1. Согласно статье 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором (статья 68 ТК РФ).

2.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного договора, в трехдневный срок со дня фактического начала работы, работник должен быть ознакомлен под подпись.

2.4. При заключении трудового договора устанавливается испытательный срок, кроме лиц, указанных в статье 70 ТК РФ. Испытательный срок составляет 3 месяца, а для руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей – 6 месяцев.

2.5. Согласовать с профсоюзным комитетом вопросы, касающиеся социально-трудовых отношений:

- правила внутреннего трудового распорядка (затем утверждается на собрании трудового коллектива) статья 190 ТК РФ;
- графики сменности;
- привлечение к сверхурочной работе;
- график ежегодных отпусков;
- поощрение работников;
- привлечение к дисциплинарной ответственности членов профсоюза;
- комплектование педагогических кадров;
- тарификацию педагогических работников;
- утверждение должностных инструкций по охране труда и технике безопасности;
- определение размеров доплат за вредные условия труда;
- другие вопросы, имеющие отношение к трудовым отношениям.

2.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год:

- установить учебную нагрузку до ухода работников в отпуск;
- сохранять, как правило, принцип преемственности преподавания в классах (в группах);
- не допускать уменьшение учебной нагрузки педагогов, установленной по тарификации, в течение учебного года;
- учебную нагрузку администрации планировать не более 9 часов в неделю;
- учебную нагрузку меньше или больше нормы педагогическим работникам предоставлять лишь с их письменного согласия;
- педагогам-женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам, учебную нагрузку предоставлять на начало учебного года наравне с другими

педагогическими работниками, затем на период их отпуска их учебные часы временно передаются другим педагогическим работникам;

- устанавливаемый в текущем учебном году объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов.

2.7. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст.99 ТК РФ).

2.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.9. Предоставление отпуска.

1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

2. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск – 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

3. Педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года (ст. 335 ТК РФ).

4. По согласованию между работниками и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего учебного года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

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

5. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников -5 календарных дней;

- по желанию работника по письменному заявлению женщинам-работницам, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет, продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ).

III. ОПЛАТА ТРУДА.

3.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением по оплате труда (приложение к коллективному договору).

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя тарифные ставки, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

3.3. Работодатель обязуется:

- ежемесячно в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях производственных удержаний и об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ);

- выплачивать заработную плату расчет за предыдущий месяц 10, за первую половину 25 числа каждого месяца;

- оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала;

- при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ);

- время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается;

- в случае задержки выплаты на срок более 15 дней и приостановки работником работы, после письменного уведомления работодателя выплачивать работнику среднюю зарплату (ст. 142 ТК РФ).

3.4 Доплаты за работу во вредных условиях труда производить по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

3.5. Размеры доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий устанавливаются администрацией по предварительному соглашению с работником.

3.6. Оплату труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра) производить в повышенном на 35% размере часовой тарифной ставки, оклада.

3.7. Производить оплату работы за сверхурочное время: за первые два часа в полуторном размере, последующие - в двойном размере. Сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.8. Администрация не имеет права привлекать к сверхурочной работе без согласия работника женщин, имеющих детей до 6 лет, сотрудников – заочников.

3.9. Извещать работника об изменении условий оплаты труда, установленных при тарификации, не менее чем за 2 месяца.

IV. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

4.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого обязанности заключить соглашение по охране труда.

4.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Законом РФ от 28.12.2013 г. №426, по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома.

4.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда,

сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

4.4. Обеспечивать наличие в структурных подразделениях учреждения нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструкций (вводного, первичного и на рабочем месте) за счет работодателя.

4.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

4.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

4.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры с их предупреждением в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).

4.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

4.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

4.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, организовать её работу.

4.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда и проведения административно-общественного контроля.

4.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников учреждения.

4.13. При выделении работникам путевок на санаторно-курортное лечение переносить им отпуск на срок действия путевки.

4.14. Оборудовать комнату для отдыха работников организации (для учителей помещение учительской, для техперсонала - кабинет заместителя директора по АХР)

Профком обязуется:

4.15. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работе в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

4.16. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с работодателем в рамках социального партнерства.

4.17. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на работодателя и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза.

4.18. Систематически обсуждать на заседаниях профкома работу работодателя по обеспечению им прав работников на охрану труда.

4.19. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

4.20. Работодатель осуществляет контроль за своевременным прохождением медицинского осмотра.

4.21. Работник в области охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований 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 (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры.

5. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ.

Работодатель обязуется:

5.1. Работникам, совмещающим работу с обучением, при получении второго образования, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органов управления образованием представлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

5.2. Работникам, направляемым работодателем для получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, производить оплату командировочных расходов за счет командирующей организации (ст. 187 ТК РФ).

5.3. Обеспечивать гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом в случаях:

- перевода работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу,
- при временной нетрудоспособности,
- при несчастном случае на производстве,
- работникам, направляемым на медицинское обследование,
- работникам, в случае сдачи крови и её компонентов (ст.186 ТК РФ).

5.4. Членам профсоюза предоставлять дополнительный (оплачиваемый) отпуск, не находящимся на больничном в течение учебного года.

5.5. Членам профсоюза выплачивать при выходе работников на пенсию единовременное пособие в размере 500 рублей.

5.6. Членам профсоюза выплачивать единовременные пособия:

- юбилярам - в размере 1000 рублей
- при выходе на пенсию – 1000 рублей.

6. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Работодатель обязуется:

6.1. Предоставлять профкому для работы помещение с телефоном, возможность пользоваться персональным компьютером организации.

6.2. Предоставлять профкому, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки.

6.3. Во время профсоюзной учебы и участия в профсоюзных конференциях сохранять средний заработок.

6.4. Выплачивать председателю профсоюзной организации из средств стимулирующего фонда надбавку в размере 5 % от тарифной ставки, оклада (для не освобожденных от основной работы); предоставлять дополнительные 3 календарных дней к основному оплачиваемому отпуску (ст. 377 ТК РФ).

6.5. Представлять профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за час до окончания первой смены.

6.6. Бесплатно перечислять на счет профкома членские взносы членов профсоюза по списку, представляемому в бухгалтерию профкомом и составляемому на основании заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера.

6.7. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, председателя профкома (его заместителей), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Коллективный договор заключен сроком на три года.

7.2. Стороны обязуются не реже 2 раза в год осуществлять контроль за ходом выполнения условий коллективного договора, и отчитываться перед трудовым коллективом о результатах выполнения и соблюдения коллективного договора.

7.3. Принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства коллективного договора.

7.4. Работодатель обязуется предоставлять профсоюзу необходимую информацию о выполнении своих обязательств.

7.5. Для разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров (конфликтов) сторон используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом (главы 60, 61)


от работодателя:
директор МКОУ

 Чернакова Н.М.

« 13 » марта 2018 г.



от работников:
председатель профкома

 Шепелина К.В.

« 13 » марта 2018 г.

Регистрационный лист
коллективного договора
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
Куртанская основная общеобразовательная школа
Курганская обл., Мокроусовский район, с. Куртан, ул.Победы, 14
Тел. (35234) 99337



Зарегистрировано
« 04 » июня 2018 г.

№ регистрации 18-13-013

1. Стороны, подписавшие договор:

1.1. от работодателя:

Чернакова Надежда Михайловна, директор

Ф.и.о., должность

1.2. от трудового коллектива:

Шепелина Клавдия Валентиновна, председатель профкома

Ф.и.о., должность

2. Договор подписан 13 марта 2018 г.

3. Срок действия договора
с 13 марта 2018 г. до 13 марта 2021 г.

4. Отметка об изменениях договора и дополнениях к настоящему
коллективному договору, регистрационные листы изменений №

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного
договора

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта
