



От работодателя:

Директор
Для

документов

Дорфеева Р.М.

От работников:

Председатель СТК

Шошина Шошина О.А.

Коллективный договор

Муниципального общеобразовательного учреждения
Кладовицкой основной общеобразовательной школы

с 25.01. 2016 по 24.01.2019 год

Принят на общем собрании
работников
«22» января 2016 г.

АДМИНИСТРАЦИЯ РОСТОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ
ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
№ <u>419</u> ДАТА <u>04.02.2016</u>
Подпись сотрудника _____ <i>Шошина</i>

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении Кладовицкой основной общеобразовательной школе (далее Учреждение)
2. Сторонами социального партнерства являются работники уполномоченный представитель которых председатель совета трудового коллектива (далее Работник), и Работодатель, представляемый директором Учреждения ст. 25 ТК РФ.
3. Предметом настоящего договора является взаимное обязательство сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работы, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий оплаты труда, социальных гарантий и другие вопросы, определяемыми сторонами
4. Договор заключен на срок 2016-2019 г. и вступает в силу 25 января 2016 г. и действует по 24 января 2019 г.

В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров.

Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работника.

Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Договором, данные решения вступают в действие автоматически.

5. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет дополнительным соглашением.
6. Действие Договора распространяется на всех Работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях.
7. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работника в течение 7 дней после его подписания. Работник обязуется разъяснить всем положения Договора, содействовать его реализации.
8. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Договора.
9. Текст Договора размещается на официальном сайте Учреждения.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

При поступлении на работу Работник направляется Работодателем на прохождение обязательного, предварительного медицинского осмотра. Медицинская книжка приобретается лицом, поступающим на работу. Расходы по приобретению медицинской книжки Учреждением не компенсируются.

Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе письменного трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и коллективным договором Учреждения.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством и коллективным договором, являются недействительными.

Письменный трудовой договор оформляется с каждым работником, независимо от стажа его работы в организации не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе ч. 2 ст. 67 ТК РФ.

Трудовой договор с Работником Учреждения заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией и квалификационной характеристикой должности.

О предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость такого изменения, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

2. Работодатель обязуется при приеме на работу ознакомить Работника с Уставом Учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, системой оплаты труда, правами, обязанностями и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.
3. При заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе ст. 70 ТК РФ.

В случае неудовлетворительного результата испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание ст. 71 ТК РФ.

4. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем.
5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.
6. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.
7. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет ст. 84 ТК РФ.
8. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников.

III. ОПЛАТА ТРУДА

1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии Положением и системе оплаты труда работников учреждения системы образования РМР № 1838 от 25.08.2011.
2. Оплата труда Работника Учреждения зависит от его трудового вклада, квалификации и качества труда и максимальным размером не ограничивается.
3. Заработная Работника Учреждения рассчитывается в соответствии с месячной заработной платой.
4. В состав месячной заработной платы работника при доведении ее до уровня МРОТ доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оплату труда при работе по совместительству не включаются.
5. Повышенный размер оплаты труда устанавливается работникам, условия труда которых, отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада),

установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6. Работодатель при выплате заработной платы обязан извещать работника в письменной форме о составных частях выплаты заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).
Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работнику несет Работодатель.
7. Заработная плата выдается два раза в месяц по следующим числам месяца: 15 и 30 и выплачивается на зарплатную карту.
8. В случае совпадения с праздничными и выходными днями выплата заработной платы производится накануне ст. 136 ТК РФ.
9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, Работодатель обязан выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ.
10. Оплата учебных занятий, данная в порядке замещения, производится по тарификации, начиная с первого дня замены. Возложение дополнительной нагрузки проводится администрацией организации с письменного согласия Работника.
11. Отказ Работника от выполнения дополнительной педагогической работы, при наличии уважительных причин, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.
12. Работодатель с учетом мнения Общего собрания работников разрабатывает Положения о распределении выплат стимулирующего характера из фонда оплаты труда работников Учреждения. Положения утверждаются на Общем собрании работников.
13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения ст. 140 ТК РФ.
14. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней ст.142 ТК РФ.
15. Работодатель компенсирует стимулирующей выплатой из ФОТ работников Учреждения, при наличии денежных средств, Работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программе профессиональной переподготовки педагогических работников на платной основе в размере до 10 000,00 руб. в течении от 2 до 4 месяцев после предоставления платежных документов.
16. Стороны договорились осуществлять совместный контроль за соблюдением трудового законодательства, касающегося порядка заключения трудовых договоров с Работником Учреждения, исполнения нормативных правовых актов, регулирующих оплату труда, в том числе осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с эффективными контрактами, регулирования режима рабочего времени и времени отдыха.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Общего собрания работников Учреждения.
Для педагогических работников и женщин Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
2. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.
3. Начало работы в дошкольных группах в 7.00, а начало учебных занятий в 8.30. Перерывы между уроками (перемены) по 10 минут, большая перемена 50 минут. Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим (а не академическим) часам.

4. Продолжительность рабочего дня, предшествующего праздничному дню, уменьшается на один час.
5. Работнику разрешается работа по совместительству не более четырех часов в день ст. 284 ТК РФ.
6. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни не допускается. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
7. Педагогическим работникам школы предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск – 56 календарных дней, а педагогам и медицинской сестре дошкольных групп – 42 календарных дня;
Учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу – 28 календарных дней.
Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работе с вредными условиями труда согласно специальной оценки условий труда.
Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.
Работодатель обязан предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала в соответствии с графиком отпусков на текущий календарный год, который составляется Работодателем не позднее, чем за две недели до начала нового календарного года.
При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.
Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.
Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.
Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника.
8. При наличии финансовых возможностей, а также при наличии возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней или любое количество дней из этой части, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией ст. 126 ТК РФ.
9. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ по соглашению между Работником и Работодателем.
10. Работодатель гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.
11. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны считают, что:

1. Организации самостоятельно используют фонд оплаты труда в пределах ассигнований, выделяемых на финансовый год.
2. Фонд экономии заработной платы, т.е. разница между плановыми ассигнованиями на оплату труда и фактически использованными, используется Учреждением самостоятельно на основании Положения о выплатах стимулирующего характера и

коллективного договора. Изъятию или зачету в финансирование следующего периода фонд экономии заработной платы не подлежит.

Распределение стимулирующих выплат из фонда заработной платы в обязательном порядке производится комиссией по распределению выплат стимулирующего характера. Оказание материальной помощи в пределах фонда экономии заработной платы не может рассматриваться как нецелевое расходование средств.

3. При аттестации педагогических работников имеют право на прохождение аттестации на квалификационные категории (высшую, первую)

3.1. Квалификационные категории (высшая, первая), установленные педагогическим работникам до утверждения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276), сохраняются в течение срока, на который они были установлены, и учитываются при установлении работнику оплаты труда.

3.2. Аттестации на соответствие занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.3. Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников:

- в период длительной нетрудоспособности,
- в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,
- в период длительной командировки на работу по специальности в российские организации, осуществляющие образовательную деятельность за рубежом,
- в период отпуска до 1 года в соответствии с п. 4. ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации",
- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория,

3.4. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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.

В случае если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности, решение о расторжении трудового договора с ним вследствие недостаточной квалификации в соответствии с п.3 статьи 81 ТК РФ принимает работодатель.

4. Педагогический Работник Учреждения должен не реже одного раза в 3 года должен пройти курсы повышения квалификации с отрывом или без отрыва от производства за счет средств Учреждения.

Во время прохождения курсов повышения квалификации за работником сохраняется

- место работы, должность, учебная нагрузка, заработная плата.
5. В случае сокращения классов (групп) в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.
 6. Предоставлять гарантии и компенсации Работнику, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе Работнику, имеющего профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем.
 7. Содействовать Работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, педагогических работников и приобрести другую педагогическую профессию.
 8. Работодатель обязуется:
 - 8.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
 - 8.2. Своевременно и полностью перечислять за Работника страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
 - 8.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере 3000 руб. из фонда стимулирующих выплат работников Учреждения (раздел социальные выплаты).
 - 8.4. Оказывать по заявлению Работника материальную помощь из фонда стимулирующих выплат работников Учреждения (раздел социальные выплаты) в случаях:
 - рождения ребенка;
 - похороны близких родственников (родители, дети, супруги);
 - в связи с бедствием, чрезвычайными обстоятельствами при несчастных случаях;
 - в случае длительной болезни (более 3 месяцев).

VI. ОХРАНА ТРУДА

1. В целях обеспечения гарантии конституционного права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям их безопасности и гигиены в организациях, стороны приняли на себя следующие обязательства:

Работодатель:

 - планирует финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах
 - обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
 - обеспечивает режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством;
 - проводит специальную оценку условий труда и предоставляет гарантию и компенсацию работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по СОУТ.
 - выполняет предписания должностных лиц государственного надзора и контроля;
 - осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - разрабатывает и утверждает Инструкции по охране труда;
 - приобретает аптечки, укомплектованные набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;
 - обеспечивает за счёт средств организации проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму.

- обеспечивает Работников за счёт средств Учреждения спецодеждой, и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.
 - обеспечивает работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с действующими нормами.
 - обеспечивает обучение электротехнического, электротехнологического и неэлектротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождения проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке знаний.
 - обеспечивает обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, проведение инструктажей на рабочем месте, проведения проверки знаний требований охраны труда работников.
 - расследует и ведёт учет несчастных случаев в Учреждении.
2. **Работник:**
- соблюдает требования охраны труда;
 - применяет правильно средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - извещает немедленно Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни людей, а также об ухудшении состоянии своего здоровья;
 - проходит ежегодно обязательные медицинские осмотры.
3. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются Соглашением по охране труда.
4. Работодатель обеспечивает выполнение плана мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.
5. Работодатель обеспечивает работников полагающимся инвентарем.
6. Работодатель обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима.

VII. САМОЗАЩИТА РАБОТНИКОВ ТРУДОВЫХ ПРАВ

1. Индивидуальные трудовые споры между Работником и Работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локально-нормативного акта, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров рассматриваются в соответствии со ст. 383 ТК РФ
2. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, то работник имеет право перенести его рассмотрение в суд ст.390 ТК РФ.
3. Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе Работника или Работодателя из равного числа представителей Работников и Работодателя ст. 384 ТК РФ.
4. Коллективный трудовой спор между Работодателем и Работниками по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа Работодателя учесть мнение Общего собрания работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права регулируется ст.402 – 408 ТК РФ.
5. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ признается право Работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора ст. 409 ТК РФ.

IX. ПРАВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТАДАТЕЛЯ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ДОГОВОРА.

1. Совет трудового коллектива (далее СТК) выступает представителем работников и являясь стороной Договора, принимает на себя обязательства по выполнению Договора.
2. СТК имеет право контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
3. Работодатель обязуется:

- разрешить обучение Председателя СТК по правовым вопросам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка;
- включить Председателя СТК в комиссию по распределению стимулирующих выплат из фонда оплаты труда работников Учреждения.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

1. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, так же соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения запроса ст. 51 ТК РФ.
2. Работодатель отчитывается о ходе выполнения Договора перед Общим собранием работников не менее одного раза в год.
3. На срок действия договора, при условии выполнения Работодателем всех его положений, СТК обеспечивает стабильность в работе коллектива.
4. Разногласия между Работодателем и Работником, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

СОГЛАСОВАНО:
Начальник управления образования:
_____Скворцова А.Н.

Коллективный договор

Муниципального образовательного учреждения Кладовицкой основной общеобразовательной школы

на 2006 – 2009 год

От работодателя:
директор Муниципального
образовательного учреждения
Кладовицкой основной
общеобразовательной школы
_____Дорофеева Р.М.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения
_____Густова С.М.