

Принят на общем собрании
работников МОУ «Элекманарская СОШ»
протокол от 21.05.2018 г №1

Договаривающиеся стороны:

От работодателя: Директор МОУ «Элекманарская СОШ» <i>Грубшикова О.И.</i> «20» <i>мая</i> 2018 года.	От работников: Председатель профсоюзной организации школы <i>Ч.В. Кокулева</i> «20» <i>мая</i> 2018 года
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений
на 2018-2020 годы

между работодателем муниципального общеобразовательного учреждения
«Элекманарская средняя общеобразовательная школа» в лице директора
и работниками в лице председателя профсоюзной организации школы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
Администрации муниципального района

Регистрационный № М/М от «20» 07 2018г.

Руководитель органа по труду
Глава администрации *Ч.В. Кокулева*
Должность глава Подпись Ч.В. Кокулева
Расшифровка подписи



с. Элекманар, 2018 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Эликманарская средняя общеобразовательная школа» (Далее Школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице директора школы;

работники учреждения, являющиеся членами трудового коллектива, в лице председателя профсоюзной организации, избранного на Общем собрании работников МОУ «Эликманарская СОШ».

1.4. Настоящий договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст. 43 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы. Председатель профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором школы.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны

- вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ;

- обязаны внести дополнения и изменения на основании результатов оценки условий труда, в связи с изменением системы оплаты труда.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в порядке, установленным ТК РФ (ст. 38 ТК РФ).

2. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. Стороны учитывают, что система заработной платы всех работников Школы, размеры тарифных ставок, окладов, различных видов выплат устанавливаются соответствующими законами и нормативными правовыми актами для учреждений, финансируемых из бюджета МО «Чемальский район»

2.2. Условия оплаты труда, определенные Коллективным договором, локальными актами Школы, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ, законами РФ и иными нормативными актами.

2.3. Конфликты и вопросы, возникшие в практической деятельности в области оплаты труда, которые не урегулированы непосредственно Коллективным договором, решаются в строгом соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

2.4. Заработная плата Работников устанавливается в соответствии со ст.135 Трудового кодекса РФ.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. Выплачивать заработную плату 2 раза в месяц: не позднее 15 и 31 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.5.2. Обеспечить оплату труда Работников не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным Законом, с начислением на неё районного коэффициента за полностью отработанную месячную норму рабочего времени.

2.5.3. В пределах имеющихся средств на оплату труда производить доплаты, надбавки, премирование и другие выплаты стимулирующего характера Работникам в размерах не ниже, чем предусмотрено трудовым законодательством и в соответствии с действующими локальными актами Школы.

2.5.4. Производить изменение оплаты труда или размеров ставок заработной платы на основании документов, подтверждающих соответствующие изменения:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, при наличии в Школе необходимых документов, или со дня представления документа об изменении стажа работы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения звания;

При получении Работником права на изменение разряда оплаты труда или ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производить выплату заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

2.5.6. Производить оплату труда педагогов на основании тарификации, проведённой на 01 сентября каждого учебного года..

2.5.7. Устанавливать педагогическую нагрузку педагогическим работникам на предстоящий учебный год не позднее начала очередного отпуска Работника. При этом размер педагогической нагрузки не может превышать нормы, установленной действующим законодательством Российской Федерации.

2.5.8. Производить индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.5.9. Обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить специальную оценку условий труда при наличии финансовых средств. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

2.6. В случае несвоевременной выплаты заработной платы либо при неправильном начислении Работники могут обратиться к Работодателю, а при неразрешении ситуации Работодателем в разумный срок - обратиться за рассмотрением индивидуального трудового спора в комиссию по трудовым спорам Школы, а при несогласии с решением комиссии - в суд (ст. 382 Трудового Кодекса РФ).

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу в обязательном порядке оформляются заключением письменного трудового договора.

3.2. Условия трудового договора при его заключении определяются Трудовым Кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и соглашением сторон.

3.3. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 Трудового Кодекса РФ).

3.4. В течение учебного года снижение установленной учебной нагрузки для педагогических Работников допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли Сторон (сокращение численности учащихся (групп), уменьшение количества часов по учебным программам и планам).

3.5. О введении изменений определенных Сторонами условий Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан предложить ему другую имеющуюся у него работу (вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, в том числе вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

3.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.7. Перевод на другую постоянную работу по инициативе Работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другое учреждение или в другую местность вместе со Школой допускается только с письменного согласия Работника. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, Работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе Работника от перевода либо отсутствии у Работодателя соответствующей работы трудовой

договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Трудового Кодекса РФ. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия Работника перемещение его на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий договора.

3.8. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным действующим Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.9. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением штатов Работники предупреждаются Работодателем под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения. С письменного согласия Работника, Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка Работника, исчисляемого пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении (ч.2, 3 ст. 180 Трудового Кодекса РФ).

3.10. Работодатель обязуется:

3.10.1. Производить при необходимости сокращение штатной численности Работников за счет ликвидации вакансий.

3.10.2. Производить увольнение Работников по инициативе Работодателя в связи с сокращением штата согласно действующему законодательству.

3.10.3. Предоставлять свободное от работы время лицам, предупрежденным о предстоящем массовом высвобождении, не менее 4-х часов в неделю, для поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.11. Стороны договорились, что:

3.11.1. При сокращении численности или штатов помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют, по приоритетности:

- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- другие лица, воспитывающие детей без матери;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

3.11.2. При увольнении Работников по сокращению штата помимо выходного пособия выплачивается материальная помощь в разовом исчислении в следующем размере для лиц, проработавших в Школе:

- свыше 10 лет - 10 % от среднего заработка, исчисляемого за месяц, предшествующий увольнению;
- от 5 до 10 лет - 5 % от среднего заработка, исчисляемого за месяц, предшествующий увольнению.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость и формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы, исходя из потребностей и с учетом перспектив развития Школы.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовывать переподготовку и повышение квалификации Работников (по специальности), должности которых требуют повышения квалификации в связи с самой должностью и производственной необходимостью, при наличии финансовых ресурсов.

4.2.2. Обеспечить повышение квалификации педагогических Работников не реже, чем один раз в три года безвозмездно.

4.2.3. В случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест принимать меры по опережающему обучению высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах при наличии финансовых ресурсов.

4.2.4. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового Кодекса РФ)

4.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, в соответствии со ст. 173-176 Трудового Кодекса РФ. Указанные гарантии и компенсации могут предоставляться как Работникам, уже имеющим образование соответствующего уровня, так и направленным на обучение Работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время Работников установлено: правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, трудовым договором, должностными инструкциями, уставом Школы, Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2. Согласно статье 92 Трудового кодекса РФ и правилам внутреннего трудового распорядка для отдельных категорий сотрудников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. В соответствии со ст. 93 Трудового кодекса РФ неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - могут устанавливаться также в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.3. Привлечение Работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового Кодекса РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса РФ. Работнику может быть предоставлен другой день отдыха. Во время проведения Школой мероприятий в праздничные и выходные дни сотрудникам, которые работают в праздничные и выходные дни, предоставляется право по личному письменному заявлению прибавить к ежегодному отпуску дополнительный оплачиваемый день отдыха, при этом выходной (праздничный) день, когда работал сотрудник, считается рабочим, но не оплачивается.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен письменно не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.

124, 125 Трудового Кодекса РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменной просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем не менее 3 календарных дней, в соответствии со ст. 116, 119 ТК РФ. Дополнительный отпуск суммируется с ежегодным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

5.5.2. 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 рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Увольнение Работника до окончания рабочего года регулируется ст.137 Трудового Кодекса РФ.

5.5.3. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем, в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.

5.6. Время перерыва для отдыха и питания, а также порядок привлечения Работников к дежурству по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотрены Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7. Педагогические работники, согласно ст. 55 Федерального закона РФ «Об образовании в РФ», не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются

Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Работодатель обязан обеспечить Работникам условия труда, соответствующие требованиям охраны труда.

6.2. Для улучшения качества выполняемых работ, повышения производительности труда Работодатель оборудует рабочие места в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации.

6.3. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.4. Работодатель в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации обязан обеспечить:

6.4.1. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.4.2. Проведение обучения и проверки знаний и требований по охране труда Работников в сроки, установленные нормативными актами по охране труда.

6.4.3. Проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками, обучения, стажировки и инструктажа по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, по пожарной безопасности, оказанию первой помощи пострадавшим. Повторный инструктаж с Работниками проводится один раз в полгода.

6.4.4. Гарантирование прав Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников.

6.4.5. Разработку и утверждение перечня инструкций по охране труда по профессиям и видам работ.

6.4.6. Наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

6.4.7. Наличие аптечек, укомплектованных набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой доврачебной медицинской помощи.

6.4.8. Создание комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве при исполнении трудовых обязанностей и своевременно проводить расследование и учет (ст.212, 229 ТК РФ).

6.4.9. Сохранение места работы (должности) и заработка за Работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника.

6.5. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения не предусмотренных трудовым договором тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 Трудового кодекса РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 Трудового кодекса РФ).

7.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, установленных законодательством.

7.3. Обеспечивать для Работников, достигших пенсионного возраста, своевременный подбор и передачу необходимых для оформления пенсии документов за период работы в Школе.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

Работники обязуются:

8.1. Полно, качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором.

8.2. Исполнять Правила внутреннего трудового распорядка.

8.3. Бережно относиться к имуществу Работодателя и чужому имуществу.

8.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

8.5. Повышать профессиональное мастерство.

8.6. Отказаться от забастовок в случае возникновения коллективного трудового спора на период его урегулирования.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон. Инициатором

изменений и дополнений может быть любая Сторона Коллективного договора в порядке, установленном для его заключения (ст. 40, ст. 44 Трудового кодекса РФ). Представленные одной из Сторон изменения или дополнения рассматриваются другой Стороной в течение трех месяцев и затем утверждаются на собрании трудового коллектива.

9.2. По истечении срока действия Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый (но не более трёх лет).

9.7. За неисполнение и нарушение условий Коллективного договора виновная Сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ.

9.8. Коллективный договор заключен сроком на три года.

9.9. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания Коллективного договора направить его текст в соответствующий орган по труду для его уведомительной регистрации. Кроме того, в течение трех месяцев после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников организации, ознакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 Трудового кодекса РФ).

10. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

1. Приложения к Коллективному договору являются самостоятельными локальными актами, которые принимаются и утверждаются, изменения в которые вносятся независимо от Коллективного договора.

2. Перечень локальных актов, являющихся Приложением к Коллективному договору:

2.1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

2.2. Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение 2).

2.3. Положение о службе охраны труда МОУ «Эликманарская СОШ» (Приложение 3).

2.4. Положения об оплате труда работников Школы с приложениями (Приложение 4).

2.5. Положение о предоставлении длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам (Приложение 5).