

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального казенного общеобразовательного**

**учреждения**

**«Вторая Сторожевская**

**средняя общеобразовательная школа»**

**на 2019-2022 годы**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения, социально-трудовые права, гарантии и льготы работников МКОУ «Вторая Сторожевская СОШ», принимается в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности трудового коллектива и совершенствования образовательного процесса.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Конституцией РФ, с Трудовым кодексом РФ (глава 7 ст. 40 - 51 о коллективных договорах и соглашениях), Федеральными законами «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, и их правах и гарантиях деятельности», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об образовании в Российской Федерации», «Основы законодательства об охране труда в РФ», а так же соглашением между Лискинской районной организацией Воронежской области Профсоюза работников народного образования и науки РФ и администрацией Лискинского района.

1.3. Сторонами, заключившими настоящий коллективный договор, являются работники школы в лице председателя профсоюзного комитета Асадчих Т.Н. с одной стороны и директор МКОУ «Вторая Сторожевская СОШ» Корнилова Е. С. с другой стороны, которая представляет интересы учредителя (Лискинского муниципального района Воронежской области) и именуется в дальнейшем работодателем.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников школы, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе, за исключением тех пунктов, которые относятся только к членам профсоюза, и гарантирует их поддержку и социальную защищённость, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения; при реорганизации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации (ст.14 ФЗ РФ №2409-1).

1.6. Изменения и дополнения в Коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному соглашению в течение всего срока действия договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива и работодателя (ст.15 ФЗ РФ №2490-1 «О коллективных договорах»).

1.7. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. Пересмотр обязательств Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.8. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до принятия нового Коллективного договора.

1.9. Стороны осуществляют контроль за выполнением обязательств договора совместно и несут за него ответственность в соответствии с действующим законодательством.

## Раздел 2 . Соответствие трудового и коллективного договоров.

2.1. Порядок заключения трудового договора и условие приёма на работу определяется ТК РФ раздел III ст. 56 -90. Настоящим положением устанавливаются обязательные правила для работодателя:

- принимаемого в школу работника знакомить с коллективным договором до заключения с ним трудового договора.

2.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении. Массовым считается увольнение в течение одного месяца количества работников, превышающего 2% от общей численности работников школы. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости, повышению квалификации, переподготовки высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.4. Увольнение работника при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия им занимаемой должности допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.5. В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее, чем за два месяца;
- регулярно (не реже двух раз в месяц) в этот период под подпись предоставляет работнику список вакантных должностей школы для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях;
- предоставляет сведения в службу занятости.

2.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179. ст. 261 ТК РФ имеют также:

- лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), в том числе, претендующие на досрочную трудовую пенсию;
- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие государственные награды в связи с педагогической деятельностью;

- неосвобожденные председатели первичных Профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года;
- работники, получившие профзаболевание в организации.

2.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.8. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени по соглашению с работником;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий высвобождения работников.

2.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику гарантированы льготы в соответствии со ст. 178, ст. 179, ст. 180, ст. 181 ТК РФ.

2.11. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

2.12. Работодатель создаёт необходимые условия для аттестации педагогических работников

2.13. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008г. № 749.

2.14. Обеспечивается право работников на защиту их персональных данных в соответствии со ст.85-ст.90 ТК РФ.

2.15. Обеспечивается право работника на безвозмездное получение копий документов, связанных с работой (копии приказов о приёме на работу, переводах на другую работу, увольнении; выписка из трудовой книжки; справки о заработной плате и других), в срок не позднее 3-х дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документ

### **Раздел 3. Хозяйственно-экономическая деятельность школы.**

3.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объёме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности учебного процесса, сохранения рабочих мест, повышение материального благополучия каждого работающего.

3.2. Для достижения этих целей работодатель берёт на себя обязательства:

- обеспечивать нормальную хозяйственную и экономическую деятельность школы, обеспечить каждого работника соответствующим объёмом работ.

#### **Раздел 4. Труд и заработная плата.**

Договоренность сторон предполагает:

4.1. Возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с квалификацией работника, трудоспособностью и качеством труда.

4.2. Своевременное уточнение тарификации работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоением квалификационной категории по итогам аттестации.

4.3. Своевременное ознакомление всех работников школы с условиями оплаты труда, а также с табелем учёта рабочего времени.

4.4. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Постановлением администрации Лискинского муниципального района от 03.05.2018 г. № 469 «Об утверждении положений об оплате труда в общеобразовательных учреждениях и учреждениях дошкольного образования детей, расположенных на территории Лискинского муниципального района, подведомственных отделу образования администрации Лискинского муниципального района»

4.5. 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), рассчитанных пропорционально времени простоя.

В период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной), в пределах установленной учебной нагрузки, оплата их труда производится, исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

4.6. За часы работы в ночное время операторам газовой котельной производится доплата в размере 20 % от оплаты за работу в нормальных условиях.

4.7. Заработная плата работнику выплачивается в денежной форме (рублях) не реже, чем каждые полмесяца (20-го числа текущего месяца, 5-го числа месяца, следующего за расчетным, основная выплата) путем перечисления на указанный работником счет в Сбербанке за счёт работодателя. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ)

4.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за работником сохраняется должность, должностной оклад, другие выплаты и льготы, стаж. Какое-либо преследование работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой его зарплаты в установленный срок и предварительно письменно известившего работодателя, не допускается, виновные в фактах преследования несут ответственность по закону. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не выполненной в связи с его вынужденным прогулом.

4.9. В случае профессиональной подготовки и переподготовки кадров сохранять за

работниками его среднюю заработную плату на период подготовки (ст. 196 ч.2,ч.3,ч.5). Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающих работу с обучением, устанавливать в соответствии со ст.177 ТК РФ.

## **Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны договорились:

5.1 Установить 5-дневную рабочую неделю с продолжительностью рабочего времени для всех работников (кроме педагогических) 36 часов для женщин и 40 часов для мужчин.

5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени каждого педагогического работника регулируется ст. 333 ТК РФ.

5.4. В соответствии со статьей 282 ТК РФ педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе и по аналогичной должности.

5.5. Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ ст.334 ТК РФ.

5.6. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления отпуска определяются учредителем и Уставом данного образовательного учреждения ст. 335 ТК РФ.

5.7. Знакомить работников школы (лаборантов, библиотекаря, уборщиков рабочих помещений, рабочих и других) с графиком рабочего времени, не позднее чем за месяц до его введения в действие.

5.8. Привлекать работников для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, только с их согласия

5.9. Расписание уроков составлять по согласованию с профсоюзным комитетом с учётом обеспечения педагогической целесообразности соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

5.10. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год не позднее, чем за 3 месяца до его начала в соответствии с Учебным планом школы.

5.11. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года и на новый учебный год производить в соответствии с Уставом школы.

5.12. Составлять график отпусков не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года по согласованию с профсоюзным комитетом и своевременно доводить его до сведения всех работников школы.

5.13. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:

- операторам газовой котельной – 7 календарных дней;

- повару – 7 календарных дней.

5.14. Работникам школы предоставлять право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам 1 раз в год. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника с подобной просьбой и от наличия возможности обойтись без работника в течение определённого

времени. Их возможная продолжительность:

- при заключении брака - 3 календарных дня;
- при праздновании юбилея – 2 календарных дня;
- болезнь близкого родственника – 1-3 календарных дня;
- по уходу за членом семьи (при предоставлении справки из медицинского учреждения), в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня;
- работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Ст. 263 ТК РФ;
- в других случаях по усмотрению администрации.

5.15. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день предоставлять отгулы за 1-день 2-дня в каникулярное время, или 1-день за 1-день в рабочее время без последующей отработки сразу же после отработанного выходного дня.

5.16. При выполнении работ, отклоняющихся от нормальных, (работа в сверхурочное время: проведение экскурсий, турпоходов 1-день за 1-день, за сутки 2-дня) предоставлять отгулы.

5.17. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.18. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.19. Отпускать работников школы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам во время учебного процесса с обязательной отработкой часов.

## **Раздел 6. Охрана труда.**

Работодатель обязан:

6.1. Заключить с каждым работником Трудовой договор, ознакомить работника:

- приказом о приёме на работу;
- должностными обязанностями;
- режимом работы и отдыха;
- условиями оплаты труда;
- правилами внутреннего трудового распорядка;

-трудовым коллективным договором.

6.2. Сохранять за женщинами, ушедшими в отпуск по беременности, родам и уходу за ребёнком до достижения возраста 1,5 лет, ранее установленную нагрузку.

6.3. Устанавливать учебную нагрузку не ниже ставки. Объём педагогической нагрузки более или менее нормы устанавливать с письменного согласия работника.

6.4. Предоставить возможность повышения квалификации, переквалификации кадров, предоставлять учебные отпуска обучающимся в вузах без отрыва от производства.

Проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

## **Раздел 7. Охрана здоровья.**

Работодатель должен:

7.1. Предоставлять родителю, воспитывающему ребёнка - инвалида, 4 календарных дня в месяц за счёт средств социального страхования с оплатой его в размере дневного заработка.

7.2. Осуществлять контроль за прохождением медицинских осмотров работников.

7.3. В связи с отдалённостью местности от лечебных заведений (учреждений) при наличии справки из медпункта, позволить сотруднику пробыть 1 день без больничного листа с сохранением заработной платы (не более 3 раз в год) с последующей отработкой часов.

7.4. Обеспечить гласность об имеющихся возможностях по оздоровлению работников и членов их семей.

## **Раздел 8. Разрешение споров.**

8.1. Все коллективные трудовые споры разрешать в соответствии с ТК РФ глава 61 «Рассмотрение разрешения коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры разрешать с ТК РФ глава 60 «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров» в соответствии с Коллективным договором, между администрацией и работниками.

## **Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.**

9.1. Права председателя профкома определяются ТК РФ ст. 374

9.2. Сохранить систему централизованных профсоюзных взносов бухгалтерией отдела образования.

9.3. Увольнение и привлечение к ответственности членов профсоюза осуществляется только с согласия профкома.

9.4. Сохранять членам профкома среднюю заработную плату на период их участия в мероприятиях, организуемых профсоюзами.

9.5. Предоставлять членам профкома по необходимости свободный день в неделю для выполнения профсоюзных обязанностей.

9.6. Профком проводит свои мероприятия в нерабочее время, кроме мероприятий, которые могут производиться в рабочее время:



- переговоры с администрацией;
- заседание профсоюзного комитета;
- рассмотрение жалоб и принятие по ним соответствующих мер.

#### **Раздел 10. Контроль над выполнением коллективного договора.**

10.1. Профком осуществляет контроль над соблюдением администрацией законодательства.

10.2. Профком осуществляет контроль за тем, чтобы каждого работника при приёме на работу знакомили:

- с коллективным договором;
- с приказом о приеме на работу;
- с должностными обязанностями;
- с правилами внутреннего трудового распорядка.

#### **Раздел 11. Заключительное положение.**

11.1. Коллективный договор заключён профсоюзным комитетом от имени трудового коллектива школы и работодателем в лице директора школы.

11.2. Трудовой коллектив МКОУ «Вторая Сторожевская средняя общеобразовательная школа» уполномочил профсоюзный комитет подписать настоящий договор.

**От работодателя:**



**Директор**

**МКОУ «Вторая Сторожевская СОШ»**

**Е. С. Корнилова**

**Тел./факс 4739156748**

**От работников:**

**Председатель первичной профсоюзной организации**

**МКОУ «Вторая Сторожевская СОШ»**

**Т.Н. Асадчих**

**Тел./факс 4739156748**

**28.01.2019 г.**