муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
Основная общеобразовательная школа п. Попов Порог

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

От работодателя:

Директор МКОУ ООШ
П. Попов Порог
Дейдул Евгения Олеговна

От работников

Орган общественной
самодеятельности
«совет коллектива»
Безбородова Людмила
Ивановна

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
с рекомендациями о внесении изменений

Регистрационный № 64/12 от 20.04. 2012 г.

Сергеева О.А

М.П.

1.Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками МКОУ Основной общеобразовательной школы п. Попов Порог на основе согласования взаимных интересов сторон.

Договор гарантирует защиту законных прав и интересов сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Директор МКОУ Основной общеобразовательной школы п. Попов Порог Дейдул Евгения Олеговна действующая на основании Устава МКОУ и, именуемая в дальнейшем **Работодатель**.

Работники МКОУ основной общеобразовательной школы п. Попов Порог Орган общественной самодеятельности « совет коллектива» именуемые в дальнейшем **Работники.**

1.3. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ)
- Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.96 г.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с 01.10.2011 года и действует в течение 3 лет.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.7. Пересмотр обязательств колдоговора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых обязательств

1.10. В случае реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь её период.

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

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Стороны договорились, что Работники определяют свое участие в управлении учреждением через свой представительный орган первичную профсоюзную организацию.

1.14. Стороны договорились, что основными формами участия работников в управлении учреждением являются.

Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Другие в соответствии со ст. 53 ТК РФ.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменном виде в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменном виде (ст. 57 ТК РФ)

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие, праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- восстановление на работу учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение определяется сторонами, условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ)

В течение учебного года изменение определяется сторонами, условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

3.1. Уведомлять Орган общественной самодеятельности «Совет коллектива» в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.3. Уведомление органа общественной самодеятельности «совет коллектива» по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить (с предварительного согласия) органа общественной самодеятельности «совет коллектива» (ст. 82 ТК РФ).

3.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

3.5. Стороны договорились, что:

3.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.5.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

3.5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.5.5. Сокращение педагогических работников производить лишь по окончании учебного года.

3.5.6. Производить увольнение работника школы за грубое нарушение Устава школы, за применение не педагогических методов работы воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью ребёнка, только с согласия профсоюзного комитета.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденными работодателем с учетом мнения органа общественной самодеятельности «совет коллектива», а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в сельской местности) устанавливается нормативная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного их 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 учреждением.

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурства, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета), родительские собрания и т.п., учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения 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 выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, Пожеланию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие 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.

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

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения органа общественной самодеятельности «совет коллектива» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ)

4.13. Работодатель обязуется:

4.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочем днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 6, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

4.13.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье 3-х дней;
- для сопровождения детей младшего возраста в школу 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства 2-х дней;
- для проводов детей в армию 2-х дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) 3-х дней;
- на похороны близких родственников 3-х дней;

Без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ)

- работающим пенсионерам по старости;
- участникам Великой Отечественной Войны;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 к/д;

- работающим инвалидам до 60 календ. дней.

4.14. На основании ст.55 Закона об образовании педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без содержания.

5. Оплата труда, нормирование труда

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, принимаемым с учётом мнения Органа общественной самодеятельности «совет коллектива» (ст. 132 ТК РФ), (приложение № 2 к коллективному договору).

Порядок установления доплат, надбавок, премирования, других выплат стимулирующего характера определяются муниципальным образовательным учреждением самостоятельно, в пределах средств на оплату труда, с учётом мнения профсоюзного органа учреждения.

5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной, форме. Днями выплаты заработной платы являются – 30 аванс, 15 заработная плата за предыдущий месяц.

Одновременно с выплатой заработной платы работникам выдаются расчётные листки. Форма расчётного листка утверждается работодателем по согласованию с соответствующим выборным профорганом.

Заработная плата за всё время отпуска выплачивается не позднее чем за 3 дня до начала отпуска.

5.3. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. За всё время приостановки работы работнику выплачивается средняя заработная плата.

5.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.5. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.7. Оплата труда совместителей производиться за фактически выполненную работу.

Особенности работы по совместительству для медицинских работников определяются в порядке, установленном Правительством РФ.

5.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производиться в день увольнения работника.

5.9. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания), принимаются работодателем с учётом мнения Органа общественной самодеятельности «совет коллектива» (ст. 162 ТК РФ).

О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за 2 месяца.

5.10. Об изменениях системы и размеров оплаты труда работники оповещаются не позднее, чем за 2 месяца.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. За время забастовки из-за невыполнения условий коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений (при условии выполнения установленной законом процедуры разрешения коллективного трудового спора) за работниками муниципального учреждения сохраняется средняя заработная плата.

5.11.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6. Участие трудящихся в управлении

6.1. Работодатель обязуется в срок не более 5-ти дней с момента получения информировать орган общественной самодеятельности «совет коллектива» обо всех распоряжениях и постановлениях директивных органов, касающихся задач социально-экономического развития учреждения, внедрение хозяйственного механизма.

6.2. Работодатель обязуется выступать на собраниях трудового коллектива школы по вопросам педагогической, кадровой, финансовой, хозяйственной деятельности с периодичностью 1 раз в квартал.

6.3. Регулярно обсуждать перспективы и планы совершенствования методического обеспечения образовательного процесса.

6.4. Работодатель обязуется об изменении структуры управления деятельностью образовательного учреждения, штатного расписания, расписания должностных обязанностей уведомлять орган общественной самодеятельности «совет коллектива» не менее, чем за три месяца.

7. Орган общественной самодеятельности «совет коллектива» обязуется

7.1. Выделять и учитывать лиц, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и диетическом питании.

7.2. Направлять в соответствии с медицинским заключением в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения прежде всего лиц, остро нуждающихся в этом, длительно и часто болеющих, диспансерных больных, дающих большой процент временной нетрудоспособности.

7.3. Обеспечить широкую гласность при распределении путевок в санатории, дома отдыха, пансионаты и т. д., содействовать сотрудникам в получении путевок на курорты, профилактории.

7.4. Направлять на оздоровление детей из фонда средств социального страхования, предусмотренных на оздоровление.

8. Регулирование отношений администрации и органа общественной самодеятельности «совет коллектива»

8.1. Персональное право представлять администрацию во всех вопросах регулирования выполнения. КД предоставляется директору школы, председателю органа общественной самодеятельности «совет коллектива».

8.2. Итоги выполнения данного КД обсуждаются на заседании совета ПК и администрации за год.

8.3. Для осуществления контроля над выполнением КД создается комиссия.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников _____Май_____

(указываются сроки осуществления контроля)

9.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Настоящий трудовой договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.