

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Школа № 10 имени Героя Советского Союза М.П. Галкина города Пласта» на 2017-2020 годы

Принят на конференции трудового коллектива  
МКОУ «Школа №10 г. Пласта»  
03.10.2017 года

От работодателя:  
Директор МКОУ «Школа №10 г. Пласта»  
В.И. Харитонов



От работников:  
Председатель профсоюзной  
организации МКОУ «Школа №10 г.  
Пласта»  
Барышниковой Е.К.

## СОДЕРЖАНИЕ

- I. Общие положения.
- II. Трудовой договор
- III. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.
- IV. Рабочее время и время отдыха.
- V. Охрана труда и здоровья.
- VI. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.
- VII. Гарантия деятельности школьной профсоюзной организации.
- VIII. Аттестация и прохождение курсов повышения квалификации.
- IX. Заключительные положения

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

### **Раздел 1. Общие положения**

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации МКОУ «ШКОЛА №10 Г. ПЛАСТА». Настоящий коллективный договор разработан на основе:

- Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О занятости населения в Российской Федерации»;

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора Харитонов В.П.

(Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица)

Работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Барышникова Е.К. (Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации или иного представителя, избранного работниками)

1.2 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

### 1.3. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.7 при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

1. правила внутреннего трудового распорядка;
2. положение о системе оплаты труда работников;
3. соглашение по охране труда;
4. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
5. перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
6. перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; 7. другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

Работодатель обязуется:

- направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду по месту нахождения учреждения для уведомительной регистрации;
- довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Работники обязуются в случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок при сохранении за собой права участия в областных и городских акциях протеста,

## **Раздел 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 законодательством, а также отраслевыми, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. 2.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.4. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в тех 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.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора: нагрузка, режим и продолжительность рабочего времени, выходной, отпуск, льготы и др. 2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других условий в учреждении.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. 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.

2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.8 По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда

(изменение числа классовкомплектов, групп, количества учащихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции. (ст.73 ТК РФ)

2.9 О введении указанных изменений работник должен быть проинформирован работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

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

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

2.11 В случае возникновения необходимости сокращения численности или штата:

- предоставлять преимущественное право оставления на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- при равномерной производительности труда и квалификации предпочтение отдавать помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, следующим работникам: о предпенсионного возраста (за три года до пенсии); о проработавшим в ОУ более 10 лет; о воспитывающим детей-инвалидов; о одиноким, воспитывающим детей до 16 лет и до 18 лет, если ребенок учится; о имеющим двух и более иждивенцев.

### **Раздел 3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц через перечисления на лицевой счет работника находящимся в Челинбанке или Сбергбанке ( по выбору работника) г. Пласта 8 и 23 числа каждого месяца .

3.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих

бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами).

- В случае задолженности по оплате труда (ст.236 ТК) работодатель обязан выплатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой (1\300) действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый месяц задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно; в случае задержки выплаты на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК);

3.1.4. Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию (с учетом мнения профкома).

3.1.5. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

Прием на работу учителей производить только на вакантные должности. Неполная учебная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, могут иметь место только с письменного согласия работника, за исключением случаев производственной необходимости;

3.1.6. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись.

3.1.7. Все надбавки и доплаты компенсационного и стимулирующего характера, премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются работнику согласно положению об оплате труда работников МКОУ «ШКОЛА №10 Г. ПЛАСТА»

3.1.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работником несет руководитель образовательного учреждения.

### 3.2. Гарантии и компенсации.

3.3.1. Работникам, поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет учебные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177). Работникам, поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, не имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет учебные отпуска без сохранения среднего заработка.

3.3.2. Контролирует использование социальных льгот учителями и библиотекарями, проживающих в сельской местности (учителя и библиотекарь должны получить в



денежной форме компенсацию за топливо, электроэнергию, газ и ежегодно предоставляет список работников, пользующихся льготой (прием нового работника – список пополняет).

3.3.4 Контролирует получение ежемесячной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

3.3.5. Ходатайствует перед администрацией сельского поселения о предоставлении жилья работникам или выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.

#### **Раздел 4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Работникам устанавливается шестидневная 40-часовая рабочая неделя с одним выходным днем, за исключением работников (сторожа), у них выходные по их рабочему графику.

4.2. Режим рабочего времени и отдыха для педработников определяется:

- Правилами внутреннего распорядка;
- Учебным расписанием, устанавливающим начало и конец рабочего дня.

4.3. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда.

4.4. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части (окна в расписании по письменному согласию работников)

4.5. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам:

- Учителям- большие перемены(после 3-его и 4-го уроков)
- Техничкам: с 11.00 до 12.00, с 12.00 до 13.00, 13.00-до14.00 в учебное время и с12.00-13.00 в каникулярное время.
- предоставление перерыва для отдыха и питания сторожам невозможно, поэтому обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.6. По письменным заявлениям предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем. ( работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней, работникам в случаях рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 дней)

Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка- инвалида, в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет предоставляются дополнительные отпуска без

сохранения заработной платы до 14 дней ( педагоги в каникулярное время по усмотрению администрации и профкома)

4.7. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

4.8 В каникулярное время педагоги привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.9 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, с учетом мнения профкома не позднее чем за 2 недели до начала календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее , чем за 2 недели до начала отпуска.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника.

## **Раздел 5. Охрана труда и здоровья.**

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.2. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

5.1.3. Обеспечить медицинскими аптечками кабинет химии, технологии, физики, спортзал, секретарскую.

5.1.4. Обеспечивать спецодеждой и другими СИЗ в соответствии с установленными нормами работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда;

5.1.4. Предоставлять возможность работникам школы и их детям воспользоваться путевками в оздоровительные санатории и лагеря.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

— правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Проводить расследования и учет несчастных случаев в учреждении;

- Не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья;
- При составлении расписания уроков по возможности предусматривать педагогам один свободный день для самостоятельной методической работы;
- Обеспечивать в целях охраны труда:
  - соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного и светового режимов;
  - составлять расписание с количеством «окон» не более 2 в неделю, иное по согласованию с учителем.

## **Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями**

6.1. При наличии у работодателя жилого фонда в соответствии с действующими правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставлении жилых помещений, устанавливать очередность на получение жилой площади и распределять жилые помещения

6.2. Своевременно информировать работников о предоставляемых им и их детям льготах.

6.3. содействовать в получении всех социальных льгот педагогическими работниками учреждения( плата за электроэнергию, газ, дрова).

6.4.Получение материальной помощи из средств профсоюза

## **Раздел 7. Гарантии деятельности школьной профсоюзной организации**

Работодатель обязуется:

7.1. предоставить профсоюзному органу помещение (учебный кабинет) для собраний в согласованном порядке и сроки.

7.2. Предоставлять информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

## **Раздел 8 Аттестация и прохождение курсов повышения квалификации.**

Стороны пришли к согласию, что:

8.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям.

8.2 Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель.

8.3 Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

8.4 Работодатель обязан:

- Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в пять лет.
- В случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним рабочее место, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и , если работник отправлен в другую местность оплатить ему авансом командировочные расходы.
- В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.
- Организовывать проведение аттестации педагогов в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.
- В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее трех лет, в исключительных случаях допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.
- Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на 1 год, в иных исключительных случаях:
  1. в случае длительной нетрудоспособности;
  2. нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
  3. при переходе в другое общеобразовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидации ОУ;

4. если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил действующую;
5. если до пенсии по возрасту остался один год.

## **Раздел 9. Заключительные положения**

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации

9.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, установленного Договором).

Примечание. При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов - за счет средств организации).

Коллективный договор прошел

Уведомительную регистрацию в органе по труду

---

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2011г

Руководитель \_\_\_\_\_ органа \_\_\_\_\_ по  
труду \_\_\_\_\_