

Коллективный договор

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 2 им. Г.В. Кравченко»
г. Вуктыл
на 2018-2023 годы

От работодателя:

Руководитель учреждения

АХТЯМОВА
СВЕТЛАНА
НИКОЛАЕВНА

Подписано цифровой
подписью: АХТЯМОВА
СВЕТЛАНА
НИКОЛАЕВНА
Дата: 2024.05.25
11:27:52 +0300'

Л.М.Политова

От работников:

Представитель профсоюзов

_____ З.С.Бурина

Протокол № 3 от 15.12.2017 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств членов Профсоюза и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для членов Профсоюза, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифными соглашениями.

1.2. Сторонами Договора являются:

Первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее — профком) в лице его представителя — председателя первичной профсоюзной организации;

Работодатель в лице его представителя — директора учреждения.

1.3. Перечень прилагаемых к Договору локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

1) Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «СОШ № 2 им. Г.В.Кравченко» г. Вуктыл;

2) Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 2 им. Г.В.Кравченко» г. Вуктыл, включающее:

- перечень премиальных выплат по итогам работы работников МБОУ «СОШ №2 им. Г.В.» г. Вуктыл (приложение 2 к Положению об оплате труда МБОУ «СОШ №2 им. Г.В.Кравченко» г.Вуктыл);

- перечень оснований предоставления материальной помощи и её размеры (приложение 3 к Положению об оплате труда МБОУ «СОШ №2 им. Г.В.Кравченко» г.Вуктыл);

3) форма расчетного листка;

4) график сменности;

5) план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска;

7) соглашение об охране труда;

8) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спец. одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного, дополнительного оплачиваемого отпуска); индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

9) список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).

1.4. Срок действия настоящего Договора — с 01 января 2018 г. по 31 декабря 2023 г.

2. Трудовой договор, рабочее время, время отдыха

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателем соглашений, коллективных договоров, трудовых договоров. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Стороны исходят из того, что приём, увольнение, изменение трудового договора, обеспечение занятости, реализация гарантий прав на труд работников образования производится в соответствии ТК РФ, законами РФ и

уставом школы.

2.2. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работником устанавливается работодателем в трудовом договоре исходя из количества часов - по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении и с учетом мнения профкома. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.3. Руководитель учреждения образования не менее чем за 2 месяца до начала учебного года представляет трудовому коллективу штатное расписание, список имеющихся вакансий, проект педагогической нагрузки на следующий учебный год, с которой работник должен быть ознакомлен до ухода в отпуск под подпись. При распределении нагрузки преимущественно соблюдать преемственность классов, групп.

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.5. Рабочее время работников, время перерывов для отдыха определяется условиями заключенного трудового договора.

2.6. Работодатель и работники обязываются выполнять условия заключённого трудового договора. Перевод на другую работу без согласия педагогического допускается лишь в случаях, указанных в трудовом законодательстве.

2.7. Сокращение численности или штатов производится согласно ст. 179 ТК РФ. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить профкому не позднее, чем за 2 месяца до начала соответствующего мероприятия об этом, а в случае массового увольнения — за 3 месяца.

2.8. Администрация учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом обязуется до 15 декабря текущего учебного года утверждать и доводить до сведения всех работников график отпусков.

2.9. Оплата проезда в отпуск производится согласно ст. 325 ТК РФ и решением совета городского округа «Вуктыл» от 13.12.2018 г. №357 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местностях, приравненных к районам крайнего севера, являющихся работниками органов местного самоуправления и муниципальных учреждений городского округа «Вуктыл».

2.10. 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 случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней (согласно ст. 128 ТК РФ).

2.11. За работу без больничных листов в течение года предоставлять 3 дня отгулов в каникулярное время, при наличии средств.

2.12. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3. настоящего Положения, с сохранением заработной платы в установленном порядке. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников согласно прилагаемому к настоящему Договору плану.

3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест работодатель осуществляет опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4. Гарантии при высвобождении

4.1. Работодатель обязуется уведомлять профком 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. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

4.2. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения или сокращением численности или штата производится с учетом мнения профкома. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения или сокращением численности или штата, предоставлять свободное от работы время не менее часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка.

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше двадцати лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели (заместители председателей) первичных и территориальных профсоюзных организаций.

5. Оплата труда, гарантии и компенсации

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с заключенным трудовым договором.

5.2. Работник учреждения получает гарантированную ставку согласно штатному расписанию и тарификации. Неполная нагрузка может быть установлена в начале учебного года при тарификации с согласия работника в письменном виде, при отказе работника на неполную нагрузку вопрос решается в соответствии с действующим законодательством. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно с согласия работодателя и работника, кроме случаев, предусмотренных законодательством. Администрация производит доплату за вредные условия труда по результатам специальной оценки труда.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты являются - соответствующая часть зарплаты за текущий месяц 28-29 числа, полная выплата зарплаты за текущий месяц 13-14 числа.

5.4. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий настоящего Договора, отраслевого или территориального тарифного соглашений по вине работодателя сохраняется заработная плата в полном размере. Другие гарантии и компенсации предоставляются работнику на основании трудового договора,

соглашений, коллективного договора, действующего законодательства.

5.5. Порядок выплаты доплат устанавливается администрацией школы совместно с комиссией, утверждённой приказом директора с включением представителя профсоюзов в состав комиссии.

5.6. В случае не проведения учебных часов не по вине учителя оплата производится согласно тарификации и в соответствии с законодательством (ст. 155 ТК РФ).

5.7. Труд учителя, работающего по совместительству, оплачивается согласно действующему законодательству.

5.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты всей задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

5.9. За 3 дня до выплаты заработной платы (основной части) работодатель в письменной форме обязан извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Заключение Соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности

труда. Предусмотреть на мероприятия по охране труда средства, размер которых определяется в указанном Соглашении. Сформировать фонд охраны труда на основе Положения о фонде охраны труда.

6.2. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профсоюза организации учреждения.

6.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда не реже одного раза в 5 лет.

7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Контроль над соблюдением трудового законодательства в отношении членов Профсоюза осуществляет профсоюзная организация.

7.2. Работодатель обязуется: при аттестации педагогического работника, являющегося членом профсоюза или при аттестации рабочего места члена профсоюза включать в состав аттестационных комиссий учреждения представителя профсоюзного комитета. Основанием участия конкретного представителя профкома в работе аттестационной комиссии является выписка из протокола профкома.

7.3. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает вопросы: расторжения трудового договора по инициативе администрации с работником - членом Профсоюза; привлечения к сверхурочным работам членов Профсоюза; очередности предоставления отпусков членов Профсоюза; установления сроков выплаты заработной платы; утверждения формы расчетного листка, другие вопросы.

7.4. Работодатель: предоставляет профкому в бесплатное пользование необходимое для их деятельности помещение, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи, бесплатно и своевременно перечисляет на счета профкома профсоюза членские профсоюзные взносы путем удержания из заработной платы через бухгалтерию на основании личных письменных заявлений членов профсоюза.

7.5. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с настоящим Кодексом, законами, коллективным договором, соглашениями (ст. 32 ТК РФ).

7.6. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным Профсоюзным органам

первичных профсоюзных организаций, действующим в организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

7.7. Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организации о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- защищать права и интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе) (ст. 370 ТК РФ).

7.8. Члены выборных профсоюзов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы (ст. 374 ТК РФ).

7.9. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, её структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

8. Взаимоотношения сторон

8.1. Администрация обязуется строить свои отношения с профсоюзом учителей, руководствуясь действующим законодательством и настоящим договором, сохранить существующий порядок безналичного взимания профсоюзных взносов через бухгалтерию.

8.2. Администрация обязуется предоставлять профсоюзному собранию учреждения финансовый отчет 1 раз в год.

8.3. Стороны признают настоящее соглашение нормативно-правовым актом социального партнёрства, устанавливающим общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики в Российской Федерации и Республике Коми на 2011-2012 годы и, руководствуясь его положениями, принимают на себя обязательства соблюдать его условия и нести предусмотренную законодательством Российской Федерации и Республики Коми ответственность за нарушение или невыполнение его положения.

8.4. Комитет профсоюза учителей принимает участие в распределении нагрузки, разработке различных инструкций и должностных обязанностей.

8.5. Увольнение работников являющихся членами профсоюза, по пункту 2. подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей настоящего Кодекса.

8.6. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судам в соответствии со статьей 383 настоящего Кодекса.

8.7. Администрация обязуется информировать работников школы о распределении и обмене жилья, выделении санаторно-курортных путевок, о распределении средств городского бюджета.

8.8. В период действия соглашения дополнения и изменения в него вносятся по взаимному согласию сторон с учётом изменений в действующем законодательстве РФ

и Республики Коми и экономических условий.

8.9. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания. Стороны оговаривают возможность изменения части пунктов договора в связи с новыми условиями тарифного соглашения на новый учебный год.

Примечание: тарификация составляется и утверждается на 05.09 ежегодно. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке отказаться от принятых на себя обязательств. В течение срока действия договора стороны вправе вносить дополнения и уточнения в него на основе взаимной договорённости.

8.10. Выполнение соглашения контролируется сторонами не реже двух раз в год, ответственность за выполнение соглашения устанавливается действующим законодательством.

8.11. В период действия данного соглашения профсоюз не организует забастовок по вопросам, включенным в соглашение при условии их выполнения или подписания протокола разногласий.