

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ

«УГРАНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА»

УГРАНСКОГО РАЙОНА СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

Принят на общем собрании трудового

коллектива МБОУ «Угранская СШ»

Протокол № 13 от 11.12.2017 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ МБОУ «УГРАНСКАЯ СШ»

И

ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ РАБОТНИКОВ МБОУ «УГРАНСКАЯ СШ»

на 2018 — 2020 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Отделе социальной защиты населения в Вяземском районе в Угранском районе

(указать наименование органа)

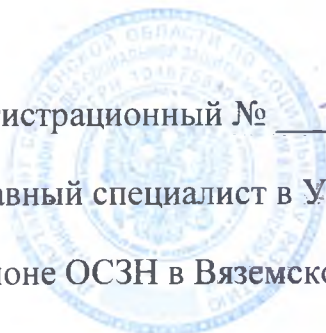
Регистрационный № 12 от « 28 » 12 2017 г.

Главный специалист в Угранском

районе ОСЗН в Вяземском районе



Е.А.Крупенченкова



Угра

Коллективный договор
между профсоюзной организацией
работников и администрацией
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Угранская средняя школа»
Угранского района Смоленской области на 2018-2020 годы.
Срок действия договора:
с 1 января 2018 года по 31 декабря 2020 года.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения.

Трудовой договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в отрасли и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защиты работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.2 Трудовой договор заключается на основе добровольного принятия обязательств обеими сторонами. Стороны не вправе принуждать к исполнению договора тех, кто не является его участниками.

Трудовой договор вступает в силу с момента его подписания и действует до написания следующего договора в соответствии с Законом.

Данный договор не ограничивает права коллективов в расширении гарантий при наличии собственного либо предоставленного местными органами управления, учредителями, спонсорами дополнительного обеспечения. В течение действия срока договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2. Трудовые отношения.

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

Трудовой договор (контракт) с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок, в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы, или условий её выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом.

Условия трудового договора (эффективного контракта), ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Договором, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.2. Стороны договорились:

Предоставлять педагогическим работникам методический день по условиям коллективного договора, если их учебная нагрузка соответствует 18 недельным часам.

Обеспечивать рациональную организацию труда педагогических работников в

части упорядочения проведения заседаний, совещаний, собраний, запрещения требовать ведения документации, не предусмотренной должностными обязанностями и другими нормативными актами.

3. Обязательства в области производственных и экономических отношений.

3.1. Стороны договорились в установленном порядке, в пределах их компетенции обращаться в федеральные и областные органы исполнительной власти для обеспечения:

Своевременной индексации заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства РФ.

Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации, изменении организационно-правовых форм образовательных учреждений района.

Фиксировать в коллективном договоре или в определенном приложении к нему направление, порядок и размеры использования полученных и остающихся в распоряжении учреждения дополнительных, в том числе внебюджетных средств.

Стороны считают, что экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) по смете расходов в соответствии с коллективным договором может направляться:

- на премирование, выплату надбавок и оказания материальной помощи работникам, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников;

- на укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий.

3.2. Стороны согласились осуществлять совместные действия и контроль за соблюдением законодательства в части:

При принятии решений об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательных учреждений, учитывать мнение профсоюзного органа, не допускать ухудшения условий труда и быта работников учреждений.

Оплаты по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки кадров, а также за время нахождения в пути при сопровождении детей на отдых и оздоровление при сохранении заработка (с учетом индексации).

3.2.3. Стороны обязуются в установленном порядке в пределах их компетенции поддерживать предложения ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Министерства образования РФ, Министерства труда РФ, администрации Смоленской области и Областной Думы, представляемые в Правительство РФ, направленные на улучшение социально-экономического положения работников народного образования.

4. Оплата труда.

Стороны согласились, что:

Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных Правительством РФ. Размеры надбавок, доплат, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы оплаты труда

устанавливаются организацией в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно, с учетом мнения профсоюзного органа и закрепляются в коллективном договоре, соглашении (в том числе в форме Положения об оплате труда).

За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, производится в установленном порядке дополнительная оплата.

4.3. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который в соответствии с колдоговором может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

4.4. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя (карантин, чрезвычайные ситуации, в том числе природного характера), или по вине работодателя.

4.5. В целях снижения социальной напряженности стороны прилагают совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления надбавок и размеров оплаты труда.

4.6. Работникам с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливать доплаты в размере 12 % от ставки (оклада) до проведения аттестации. После проведения аттестации до 12 % по результатам аттестации.

Производить:

- оплату замещенных уроков по тарификации, независимо от срока замещения;
- выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца;
- выплату компенсации в полном размере за дни забастовок, организуемых в соответствии с законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», в соответствии с коллективным договором или соглашением, достигнутым в ходе решения трудового спора;
- за время, когда работники не выполняли обязанности в связи с задержкой выплаты заработной платы свыше 15 дней, оплату в размере средней заработной платы;
- своевременное финансирование бесплатного предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений села и рабочих поселков квартир с отоплением и освещением по утвержденным нормам и обеспечивать доставку топлива или получение его денежного эквивалента Отделом образования при администрации МО «Угранский район» Смоленской области до начала учебного года.
- оплату в размере 30 % ставки за разрывной характер работы, если перерыв между уроками составляет более двух часов;
- оплату в повышенном размере за каждый час работы в ночное время не ниже 35 %.

4.8. В смете расходов на заработную плату предусмотреть:

- средства на повышение оплаты труда в связи с увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года в связи с проводимой аттестацией;
- на оплату замены сторожей во время отпусков;
- оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за вредные условия труда;
- средства на выплату компенсаций при замене части отпуска, превышающей 28

календарных дней, денежной компенсацией;

- средства на оплату труда учителей, обучающихся детей на дому, ушедших на домашнее обучение в течение года;

- средства на оплату дополнительных учебных отпусков.

4.9. Стороны считают, что экономия бюджетных средств по фонду заработной платы и внебюджетных средств по смете расходов в соответствии с коллективным договором может направляться: на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников и членов их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды.

С целью создания условий для установления доплат педагогическим работникам за увеличение объема работы в общеобразовательных учреждениях с наполняемостью классов и групп свыше плановой наполняемостью обучающихся и воспитанников, а также при определении штата работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала формировать средства на оплату труда не от фактического количества классов и групп, а в зависимости от их расчетного числа путем деления списочного состава обучающихся или воспитанников на плановую предельную наполняемость.

4.10. Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны согласились, что:

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий, что фиксируется в коллективном договоре.

5.1.1. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую деятельность в течение учебного года. В это время администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Во время каждой каникул для повышения профессионального уровня учителя устанавливается единый методический день (суббота).

5.1.2. Время, затраченное учителем на дежурство по школе, компенсируется временем отдыха в период каникул согласно учебной нагрузке учителя.

5.1.3. При составлении графика дежурств учитывается режим работы каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы. К дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия данного педагогического работника.

5.1.4. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.2. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни не допускается.

Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, по письменному приказу руководителя учреждения с компенсацией в

соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

5.3. Предоставлять отпуск за свой счет размером от 1 до 12 календарных дней в случае: смерти близких родственников (3 дня), в других случаях, определенных коллективным договором с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа.

5.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.5. Предоставить дополнительные оплачиваемые отпуска сверх основного отпуска за работу с ненормированным рабочим днем от 6 до 14 календарных дней:

- заместителям директора – 6 календарных дней;
- зав. производством, секретарь - 6 дней;
- шофер - 6 дней;
- за работу с вредными условиями труда продолжительностью, определенной перечнем, утвержденным Правительством РФ;
- повара - 7 дней;
- рабочие по комплексному обслуживанию помещений - 3 дня
- подсобные рабочие по кухне - 7 дней;

Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск сверх основного отпуска в размере 3 дней работникам, безвозмездно сдающим кровь.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мнения выборного профсоюзного органа с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 января текущего года и доводится до сведения всех работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных или общественных обязанностей, в других случаях, предусмотренных законодательством. По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен в случае, если администрация своевременно (не позднее, чем за 15 дней) не уведомила работника о времени начала его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска за три дня до его начала.

6. Гарантии содействия занятости и переобучения работников.

6.1. Стороны договорились:

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации образовательных учреждений;
- определять срок предупреждения работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, реорганизацией, ликвидацией учреждения не менее чем за 3 месяца.
- предусмотреть необходимые средства для обеспечения профессиональной переподготовки или повышения квалификации педагогических работников учреждения не реже чем 1 раз в три года;

6.2. Не допускать репрофилирование зданий образовательных учреждений для создания на их базе негосударственных образовательных и других коммерческих организаций, изменения форм собственности без согласия трудовых коллективов и профсоюзных органов.

6.3. При прочих равных условиях, определяемых статьей 179 ТК РФ,

преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам:

- имеющим длительный стаж непрерывной работы в данном учреждении.
- выполняющим в данном учреждении наряду с работой обусловленной трудовым договором дополнительную работу, в том числе общественную.
- работникам, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
- Членам профсоюза.

6.4. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников организации, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в организацию, учреждение в случае появления вакантных рабочих мест, а также трудоустройства во вновь создаваемых образовательных учреждениях.

6.5. В целях стимулирования повышения качества и эффективности труда при проведении экспериментов по апробации новой структуры и содержания образования устанавливать доплаты и надбавки к заработной плате.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

7.1 Работодатель обязуется своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Пенсионный фонд РФ.

7.2. Стороны рекомендуют администрациям образовательных учреждений при наличии собственных средств, в т.ч. средств учредителей и спонсоров, осуществлять дополнительные меры по социальной защите работников:

- премирование за высокие показатели в работе;
- премирование к юбилейным датам (50,55 лет);
- оказание материальной помощи работникам учреждений, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста, работникам, пострадавшим от стихийных бедствий;
- выплату единовременного пособия на оздоровление в зависимости от стажа работы в данном учреждении и среднего заработка.

7.3. Стороны рекомендуют образовательным учреждениям устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками, предусмотренными до 1995г., исходя из собственных средств, что фиксируется в соглашении, коллективном договоре.

7.4. Аттестацию педагогических и руководящих работников осуществлять на основании Положения об аттестации педагогических работников учреждений и организаций образования Смоленской области, в части, не противоречащей Положению о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Минобразования РФ от 24/03 2010. № 209

7.5. Сохранить на период до 2 лет уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам в случае наличия задолженности по заработной плате, возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида, истечения срока действия имевшейся квалификационной категории во время нахождения работника в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет, во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев.

7.6. Совершенствовать по согласованию с профсоюзными органами систему

повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

7.7. Оказывать методическую помощь при организации и проведении территориальных конкурсов педагогического мастерства («Учитель года» и др)

8. Охрана труда.

Стороны договорились:

8.1. Осуществлять контроль над состоянием охраны труда в образовательном учреждении.

Обеспечивать к 15 августа текущего года проведение необходимых мероприятий по подготовке зданий к работе в зимних условиях.

Производить учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников отрасли и обучающихся, разрабатывать рекомендации и мероприятия по их снижению.

Профсоюз создает техническую инспекцию труда на общественных началах в соответствии со структурой отраслевой службы охраны труда.

8.5. В случаях ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в классах, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности внештатные инспекторы труда профсоюзных комитетов учреждений вправе ставить вопрос о приостановке выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

8.6. Обеспечение за счет средств учреждения прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

9. Социальная сфера и обеспечение жильем.

Стороны считают необходимым, чтобы:

9.1. Отдел образования обеспечивал ежегодную разработку и планирование комплекса мероприятий по организации летнего отдыха обучающихся, особо нуждающихся в социальной поддержке, а также льготного содержания детей из малообеспеченных семей в дошкольных образовательных учреждениях.

10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

10.1 Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их законные представители в соответствии с законодательством:

10.1.2 .Представляют профсоюзному органу учреждений, райкому бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, транспортные средства, имеющиеся средства связи.

10.1.3. Представляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, другим социально-экономическим вопросам.

10.2. Увольнение по инициативе представителя работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее

выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации. Согласно Статьи 377 ТК РФ оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

10.4. При аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности в состав аттестационной комиссии входит председатель первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

10.5. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые предусмотрена возможность увольнения.

10.6. Члены выбранных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в МБОУ «Угранская средняя школа» совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

<p>Директор МБОУ «Угранская средняя школа»</p>  <p>(Е.Л.Новикова) 2017 г.</p>	<p>Председатель профсоюзного комитета МБОУ «Угранская средняя школа»</p>  <p>(М.Н.Балдина) 2017 г.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------