


# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ АБРАМОВСКОЙ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ НА 2013-2018 ГОДЫ

Утвержден на собрании трудового коллектива  
« 27 » ноября 2013 г., протокол № 2

*25 г.г.*

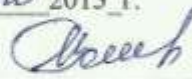
От работников:  
Директор  
МОУ «Абрамовская СОШ»  
  
(А.Бурматина)

От работников:  
Председатель  
Совета трудового коллектива:   
(И.А.Марченя)



Коллективный договор зарегистрирован в администрации  
МО «Майский район»

Регистрационный № 14 от «27» декабря 2013 г.

Главный специалист эксперт по труду:   
(Баиженкова И.В.)

М.П.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, социально-трудовые права, гарантии и льготы работников МОУ Абрамовская СОШ, а также в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности трудового коллектива и совершенствования образовательного процесса.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Конституцией РФ, с Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, и их правах и гарантиях деятельности», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об образовании», «Основы законодательства об охране труда в РФ» и другими законодательными и правовыми актами.

1.3. Сторонами соглашения являются работники учреждения в лице их представителя – Председатель Совета трудового коллектива МОУ Абрамовской СОШ Марченя И.А. и работодателя учреждения в лице директора школы Бурматиной Г.А.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, и гарантирует их поддержку и социальную защищённость, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

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

При смене собственника образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.6. Изменения и дополнения в Коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному соглашению в порядке, установленном ТК РФ в течение всего срока действия договора (ст.15 ФЗ РФ №2490-1 «О коллективных договорах»)

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

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

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

## 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок, а также на определённый срок, не более 5 лет (ст.58 ТК РФ).

2.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется рабочее место и в иных случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.3 Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом школы, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями оплаты труда, правилами техники безопасности и другими локальными актами, действующими в образовательном учреждении и связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ). Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей (ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ).

2.5. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу, в той же организации, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе). При этом, работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (Ст.74 ТК РФ).

2.6. Во время предварительного комплектования на будущий учебный год кандидатуры классных руководителей определяются одновременно с распределением учебной нагрузки. При возложении функций классного руководителя на новый учебный год соблюдается преемственность. Обязанности классного руководителя могут быть возложены на учителей, других педагогических работников.

2.7. Объем педагогической нагрузки более или менее нормы часов за ставку устанавливается с письменного согласия работника. Верхний предел учебной нагрузки педагогического работника определяется типовым положением об общеобразовательном учреждении.

2.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом совету трудового коллектива не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

2.9. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в данной организации свыше 10 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

2.11. С целью сохранения рабочих мест и для предупреждения сокращения численности или штата работников работодатель обязуется:

- по согласованию с советом трудового коллектива ввести режим неполного рабочего времени, с предупреждением об этом работников не позднее чем за два месяца;
- предусмотреть занятость работников по второй специальности;
- в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными работниками, совместителями.

2.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю, не связанных с проведением уроков) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.13. В случае заключения срочного трудового договора считать возможным его досрочное расторжение при наличии у работника уважительной причины.

3.14. Администрация имеет право на досрочное расторжение договора при невыполнении работником условий трудового соглашения.

### 3. Время труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к настоящему Коллективному договору.

3.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

3.3.Для административно-обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени устанавливается - 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

3.4. График рабочего времени педагогических работников определяется расписанием уроков, согласованным с председателем Совета трудового коллектива , согласно тарификации.

3.5. График рабочего времени обслуживающего персонала учреждения согласовывается с советом трудового коллектива и объявляется под роспись не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

3.6. Перемены, перерывы между сменами, методические дни, каникулы являются рабочим временем педагогических работников и других работников учреждения. В каникулы педагогические работники привлекаются к методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом работодателя.

3.7. Педагогические работники привлекаются к дежурству по учреждению, которое начинается не ранее чем за 20 минут до начала уроков и продолжается не более 20 минут после окончания уроков. График дежурства составляется на четверть и утверждается работодателем .

3.8. Работодатель обязуется составлять график отпусков не позднее 15 декабря текущего года.

3.9. Работникам предоставляется возможность использования отпуска во время учебного года при наличии санаторно-курортной путевки.

3.10. В соответствии с действующим законодательством основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 28 календарных дней для непедагогических работников и 56 календарных для всех педагогических работников.

3.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок, согласно медицинскому заключению;
- родителям детей 1 класса – 1 день (1 сентября);
- родителям в связи с проходами детей в армию – 2 дня;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иным федеральными законами (ст.128 ТК РФ).

3.12. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

3.13. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

#### **4. Оплата и нормирование труда.**

В целях повышения социального статуса работников учреждения, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетными направлениями действия Коллективного договора считать улучшение условий оплаты труда работников образовательного учреждения, в том числе проведение мероприятий по повышению оплаты труда и осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

4.1. Оплату труда работников учреждения осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ульяновской области, муниципального образования «Майнский район», Положением об оплате труда и Положением о выплатах стимулирующего характера МОУ Абрамовской СОШ.

4.2. Оплату труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производить по новой системе оплаты труда, которая не может быть ниже заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сокращения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.4. Зарплата работника включает в себя должностной оклад с повышающими коэффициентами, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объёма выполняемой работы.

4.6. Новая система оплаты труда предусматривает единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в Учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

- размеры базовых должностных окладов по профессионально-квалификационным группам должностей и педагогических работников, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, размеры оплаты труда по профессионально-квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.7. Положение об оплате труда и Положение о выплатах стимулирующего характера принимается на общем собрании коллектива учреждения большинством голосов и вступает в силу со дня его подписания. Положение может быть изменено только решением общего собрания коллектива. Срок действия Положения неограничен.

4.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для мотивации качественного результата труда, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера назначаются за показатели в работе, превышающие минимально требуемые, свидетельствующие о достижениях и успехах в работе и не производятся за добросовестное исполнение должностных обязанностей. Стимулирующая часть заработной платы не гарантирована всем работникам и не может быть уравнивающей.

4.9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в части премирования за результативность и качество труда производится 2 раза в год по представлению сводного оценочного листа, утвержденного комиссией по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников МОУ Абрамовской СОШ. При этом учитывается мнение профсоюзного комитета.

4.10. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ Абрамовской СОШ. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждений осуществляются на основании приказа директора школы.

4.11. Размер премии может устанавливаться в абсолютном значении, в баллах и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

4.12. Работникам Школы, имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде, назначение выплат стимулирующего характера в течение данного месяца не производится.

4.13. Критерии для осуществления премиальных выплат разрабатываются в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о выплатах стимулирующего характера, решением аналитической комиссии, состоящей из администрации и членов совета трудового коллектива.

4.14. Для каждого работника определяются баллы по всем показателям премирования и находится их общая сумма.

4.15. Своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда. По согласованию с учредителем установить сроки выплаты заработной платы не реже 2-х раз в месяц до 06 и 21 числа каждого месяца.

4.16. Замещение учителей, продолжающееся более 2-х месяцев, оплачивать со дня начала замещения за все часы фактической педагогической нагрузки согласно тарификации.

4.17. Предоставлять оплачиваемые дни отдыха за работу по подготовке первоклассников к школе пропорционально отработанному времени.

4.18. Педагогическим работникам независимо от педагогической нагрузки выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции в размере, предусмотренном действующим законодательством РФ.

4.19. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и

работника, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. В период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной учебной нагрузки, оплата их труда производится по тарификации.

4.23. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохранить уровень оплаты труда на 1 год во время:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам или отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске до 1 года, в соответствии с п.5 ст. 55 Закона «Об образовании», ст.335 ТК РФ.
- при уходе на пенсию по старости, если срок категории истекает в течение учебного года.

Решение о сохранении уровня оплаты педагогическим работникам по той же категории принимает соответствующий орган, осуществляющий управление в сфере образования по ходатайству руководителя и председателя профсоюзного комитета образовательного учреждения и личного заявления работника.

4.24. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме известить каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.25. Производить премирование работников школы по результатам труда в конце финансового года при наличии средств из фонда экономии оплаты труда.

4.26. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.27. Работодатель компенсирует денежные затраты, понесенные педагогическими работниками, связанными с командировками в связи с повышением профессионального уровня.

4.28. Использовать право установления надбавок к ставкам заработной платы (должностным окладом) работникам, награжденным ведомственными наградами.

## **5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.**

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.1.2. Подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.1.3. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

5.1.4. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статьи 168, 187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, в том числе оплату суточных.

5.1.5. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

5.1.6. Работодатель гарантирует работникам образовательного учреждения при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

## **6. Охрана труда**

Работодатель обязуется:

- 6.1. Обеспечить право на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности, предупреждающих травматизм (ст. 219 ТК РФ).
- 6.2. Распределить функциональные обязанности по охране труда между руководителями.
- 6.3. Назначить ответственным за охрану труда (уполномоченного по охране труда) члена трудового коллектива.
- 6.4. Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, технике безопасности сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказания первой доврачебной помощи.
- 6.5. Разрабатывать, периодически обновлять и утверждать инструкции по ТБ и охране труда по согласованию с советом трудового коллектива. Проводить вводные, первичные, повторные, внеплановые инструктажи и инструктажи на рабочем месте.
- 6.6. Своевременно проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт. В состав комиссии по расследованию включать членов профсоюзного комитета.
- 6.7. Совместно с профсоюзным комитетом организовывать подготовку учреждения к новому учебному году.
- 6.8. Совместно с профсоюзным комитетом производить анализ состояния условий труда, охраны имущества на рабочих местах.
- 6.9. Проводить аттестацию рабочих мест.

Профсоюзный комитет обязуется:

- 6.10. Проверять состояние и сохранность имущества классных комнат, следить за экономным расходом тепла и электроэнергии.
- 6.11. Следить за выполнением работниками правил техники безопасности и охраны труда, должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины.
- 6.12. Проводить анализ заболеваемости и её причин, принимать меры к её устранению.

Администрация обязуется:

- 6.13. Направлять работников на обучение по охране труда, технике безопасности, проводить обучение и проводить контроль знаний работников по ТБ, электробезопасности, пожарной безопасности в пределах своей компетенции.
- 6.14. Обеспечить работников полагающимся инвентарём, спецодеждой, моющими и дезинфицирующими средствами.
- 6.15. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима в учреждении.

## **7. Охрана здоровья и социальное страхование**

Работодатель обязуется:

- 7.1. В соответствии со статьёй 185 ТК РФ обеспечить прохождение работниками медицинского осмотра по графику, согласованному с медицинским учреждением, с сохранением среднего заработка по месту работы.
- 7.2. Создать комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве и своевременно проводить расследование и учёт.

Профсоюзный комитет обязуется:

- 7.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев;
- 7.4. Обеспечить гласность об имеющихся возможностях по оздоровлению работников и их семей;