

Представитель работодателя -
Учитель начальных классов
МБОУ Селен-Енхорская НОШ
С.В. Очирова

"1" марта 2015г.



Представитель работников -
председатель первичной
профсоюзной организации
С.Ц.Цыбикжапова

"1" марта 2015г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Селен-Енхорская начальная общеобразовательная школа

(на 2015- 2018 года)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду администрации МО «Селенгинский район».

Регистрационный № 41 от « 06 » 03 2015 года.

Руководитель органа по труду Вер. спец. Саввичева Л.С. Ват.
(должность Ф.И.О.)



1. Общее положение

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Очировой Саяны Валерьевны, учителя начальных классов МБОУ Селен-Енхорская НОШ

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке его представителя Цыбикжаповой Светланы Цыденовны, председателя первичной профсоюзной организации.

1.2. Предмет Договора

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

1.3. Положения коллективного договора распространяются на всех работников общеобразовательного учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе. Исключение составляют только те пункты договора, которые прямо указывают на членов профсоюза.

1.4. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и являются ничтожными.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.7. При реорганизации или смене формы собственности общеобразовательного учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до четырех лет.

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

1.9. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по соглашению Сторон и оформляются дополнительным соглашением.

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

1.11. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его Сторонами или их представителями

2. Режим рабочего времени и времени отдыха

2.1 Рабочее время - это время, в течение которого работник согласно правилам внутреннего трудового распорядка и условиям трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему.

2.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную и другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2.3 Объем учебной нагрузки педагогического работника указывается в его трудовом договоре, изменение учебной нагрузки может быть произведено только по письменному соглашению сторон.

2.4. В случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня), является основанием для уменьшения указанной в трудовом договоре учебной нагрузки по инициативе работодателя в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ

2.5. При установлении на новый учебный год учебной нагрузки учителей и других педагогических работников, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

2.6. Об изменении учебной нагрузки в новом учебном году администрация образовательного учреждения обязана предупредить работника не позднее чем за два месяца до его начала. Установленный для педагогического работника объем учебной нагрузки определяет нормированную часть его рабочего времени. При этом количеству часов учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

2.7. Конкретная продолжительность учебных занятий и перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке.

2.8 Выполнение преподавательской работы регулируется непосредственно расписанием учебных занятий.

2.9. Другая часть педагогической работы учителей, не конкретизированная по количеству часов, регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника. Такая работа включает:

- выполнение обязанностей, связанных с работой педагогических, методических советов, с проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время на непосредственную подготовку к работе по обучению и воспитанию, изучению индивидуальных способностей обучающихся, воспитанников, их интересов, склонностей, семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса. Указанные дежурства осуществляются в соответствии с графиком. При его составлении во избежание случаев длительного дежурства или дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна, учитывается сменность работы образовательного учреждения, рабочий режим каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий и общим планом мероприятий, а также другие особенности.

2.10 Период каникул или период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим и иным основаниям является для педагогических работников рабочим временем.

2.11 Режим рабочего времени педагогических работников и других работников образовательных учреждений определяется с учетом режима деятельности учреждения.

2.12 Дни недели, свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, но не установленные правилами внутреннего трудового распорядка в качестве выходных, являются для педагогического работника рабочими. Они используются для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям

2.13. Рабочее время работников общеобразовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием, должностными

обязанностями, трудовым договором, устанавливается работникам шестидневная 40-часовая рабочая неделя с одним выходным днем, педагогическим работникам 36-часовая рабочая неделя, учебная нагрузка определяется в трудовом договоре.

2.14 Педагогические работники имеют возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

2.15. Работникам разрешается работа по совместительству.

2.16. В исключительных случаях допускается привлечение работников с их согласия к работе в выходные и праздничные дни по письменному приказу руководителя.

2.17. Работа в выходные дни подлежит компенсации другим днем отдыха.

2.18 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней, 8 календарных дней дополнительный оплачиваемый отпуск.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, не занятым педагогической работой продолжительностью 28 календарных дней, 8 календарных дней дополнительно оплачиваемый отпуск.

2.19. Основные оплачиваемые отпуска педагогическим работникам общеобразовательного учреждения предоставляются в летний период.

2.20. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех работников общеобразовательного учреждения. Общеобразовательное учреждение работает по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время

2.21. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения с учетом обеспечения нормальной работы образовательного учреждения.

2.22. График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

2.23. Вновь принятым работникам в полном объеме очередной отпуск предоставляется через 6 месяцев после приема на работу.

2.24. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяется уставом данного образовательного учреждения

2.25. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать суббота.

2.26. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

3. Оплата труда гарантии и компенсации

В области оплаты труда стороны договорились:

3.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, устанавливается положением об оплате труда. Системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются Положением о порядке и условиях стимулирования труда в МБОУ Селен-Енхорская НОШ.

3.2. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.

3.3. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере до 35 % процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

3.4. Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает своевременное и правильное установление стимулирующих и компенсационных выплат согласно Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учителей МБОУ Селен-Енхорская НОШ., Положение о доплатах и надбавках стимулирующего характера работникам МБОУ Селен-Енхорская НОШ, принятых на общих собраниях коллектива работников.

3.5. Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата. При продолжении замещения более 3 месяцев оплата производится с перерасчетом тарификации.

3.6. Представитель коллектива работников принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования.

3.7. Работодатель обязан знакомить работников общеобразовательного учреждения с условиями оплаты труда, тарификацией.

3.8. Выплата заработной платы производится не реже двух раз в месяц (15, 30) в месте выполнения им работы или по письменному заявлению перечислением на его расчетный счет в банке.

3.9. Педагогическим работникам выплачивать денежную компенсацию на приобретение методической литературы ежемесячно.

3.10. Производить оплату рабочих дней нахождения работника на курсах повышения квалификации по направлению образовательного учреждения.

3.11. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду в размере стоимости проезда;

-найму жилого помещения при отсутствии подтверждающих документов в размере 12 руб. в сутки;

-при найме жилого помещения при фактических расходах при наличии подтверждающих документов не более 550 руб. в сутки;

-суточные в размере 100 руб. за каждый день командировки;

3.12. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

3.13. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Обеспечение занятости. Условия высвобождения кадров

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства

предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

Если несколько работников, подлежащих сокращению, претендуют на вакантную должность, то правило о преимущественном праве на оставление на работе к ним не применяется. В этом случае работодатель сам определяет, кому из работников, подлежащих увольнению предложить вакансию.

4.4. С целью использования внутренних резервов при сохранении рабочих мест:

- отказаться от найма рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

4.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в размере установленным законодательством:

4.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

5. Условия и охрана труда

5.1. Руководитель общеобразовательного учреждения проводит инструктаж по охране труда для поступающих на работу, организывает обучение безопасным методам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.2. Руководитель осуществляет контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

5.3. Работники в свою очередь обязаны соблюдать требования в области охраны труда.

6. Обязательства администрации в области социального обеспечения работников

6.1. Руководство общеобразовательного учреждения проводит работу по созданию банка данных о малообеспеченных, тяжелобольных работниках учреждения, одиноких матерях, многодетных семьях, одиноких пенсионерах для оказания социальной поддержки.

6.2. Ходатайствует об улучшении жилищных условий работников общеобразовательного учреждения.

7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (указать номер комнаты), а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа согласно прилагаемому перечню.

7.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

8. Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, установленных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.2. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с 01.03.2015 г.

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

8.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации

8.5. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют его Стороны самостоятельно.

8.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с условиями настоящего коллективного договора.

Прошито и пронумеровано

4
страниц

Очирова С.В.

