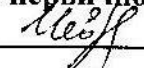


Директор МБОУ ООШ №3
 Трифонов Д.Н.

Председатель первичной профсоюзной
организации  Чеверда Н.Н.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения основной общеобразовательной школы №3
на 2015-2018 годы.

Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 158/15-1037 от 23.04.2015
Заместитель министра –
начальник управления по труду




Г.В.Павлятенко

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
основная общеобразовательная школа №3

2015г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
1.1 Основные термины коллективного договора	3
1.2 Стороны коллективного договора.....	3
1.3 Действие коллективного договора	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	4
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	6
4. ОПЛАТА ТРУДА. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ	7
5. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ.....	9
6. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА... 	9
7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	10.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Основные термины коллективного договора

Для целей настоящего коллективного договора применяются термины:

- Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателем.
- Коллектив** – все работающие в учреждении и находящиеся в списочном составе учреждения (принятые на постоянную, срочную, временную работу).
- Работодатель** – муниципальное общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа №3, представляемая ее руководителем – директором школы, действующим на основании Устава.
- Администрация** – совокупность лиц, осуществляющих функции по управлению трудом и работниками. В состав администрации входит: директор школы.

1.2 Стороны коллективного договора

Настоящий коллективный договор заключен, между МБОУ ООШ №3, в лице директора Трифонова Дениса Николаевича, именуемый далее «Работодатель» и работниками МБОУ ООШ №3, в лице председателя первичной профсоюзной организации, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ ООШ №3.

Социально-трудовые отношения, не определенные настоящим коллективным договором, регулируются законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом школы и другими локальными нормативными актами, в части не противоречащей законодательству и настоящему коллективному договору.

1.3 Действие коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует до 2018 года.

Действие коллективного договора продляется пока стороны не заключат новый, или не изменят, или не дополнят действующий.

Коллективный договор распространяется на всех работников школы, в том числе на директора школы в части не противоречащей Трудовому Договору между директором школы и Отделом образования Администрации Белокалитвинского района.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в школу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срочный трудовой договор.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.3. Работодатель обязуется обеспечивать занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении (подразделении) с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, предусматриваются условия об испытательном сроке, о неразглашении им охраняемой законом тайны или конфиденциальных сведений, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение полностью или частично производилось за счет средств работодателя.

2.5. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. должностными инструкциями.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, в соответствии с действующим законодательством РФ, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.9. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представлять представителю трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.10. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов, кроме категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет без матери;
- опекуны (попечители несовершеннолетних).

2.11. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие матери – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, другие лица, воспитывающие указанных детей без матери могут быть уволены по инициативе работодателя лишь в случаях, установленных ст. 261 ТК РФ.

2.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией школы, по сокращению численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в образовательное учреждение (структурное подразделение управления образования) и занятие открывшихся вакансий.

2.14. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией школы (пункт 1 ст. 81), либо сокращением численности или штата работников школы (пункт 2 ст. 81), увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере месячного среднего заработка, а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.15. Педагогические и другие работники школы обязаны проходить ежегодные (очередные) медицинские осмотры, иметь медицинские книжки в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ и локальными актами органов управления здравоохранения и образования. Уклонение или отказ работника от очередного медицинского осмотра является для работодателя основанием отстранения работника от работы.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в школе не может превышать 36 часов в неделю для женщин и 40 часов в неделю для мужчин. В школе для рабочих и служащих устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём (воскресенье). Продолжительность еженедельной и ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка школы.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю – для работников в возрасте до 16 лет;
- 5 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 4 часа в неделю – для работников в возрасте от 16 до 18 лет;
- 4 часа в неделю и более – для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

3.3. Устанавливается 30-минутная продолжительность уроков в школе в день, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, которые перечислены в ст. 112 ТК РФ.

3.4. Привлечение к сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные дни производится работодателем с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя трудового коллектива, кроме случаев, указанных в ст. 99 ТК РФ.

3.6. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный нерабочий день.

3.7. Для более рационального использования рабочего времени педагогов не допускать при составлении расписания уроков более трех «окон» в неделю учителю, имеющему учебную нагрузку 18 и менее часов в неделю.

3.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 ТК РФ).

3.10. Предоставить отпуск длительностью до 12 месяцев педагогическим работникам, в соответствии с Законом РФ «Об образовании», ст. 334 ТК РФ и согласно положению управления образования о длительном отпуске.

3.11. 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, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком на 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным руководителем.

3.12. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- рождение ребёнка в семье отцу – 1 рабочий день;
- для проводов сына на службу в армию – 3 рабочих дня;
- в случае свадьбы работников (детей работников) – 3 рабочих дня;
- ~~на похороны~~ близких родственников – 3 рабочих дня;
- ~~работающим~~ пенсионерам по старости – 1 рабочий день;

4. ОПЛАТА ТРУДА. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ.

4.1. Заработная плата и должностной оклад работникам ОУ осуществляется в соответствии с Постановлением Администрации Белокалитвинского района от 12.08.2013г. № 1288 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников муниципальных учреждений Белокалитвинского района, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления Белокалитвинского района в 2013 году», а также приказа отдела образования Администрации Белокалитвинского района от 20.08.2013г №266-ЛК «Об увеличении должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Отдела образования Администрации Белокалитвинского района, технического и обслуживающего персонала Отдела образования Администрации Белокалитвинского района в 2013 году», штанным расписанием и сметой расходов.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного должностного оклада (ставки заработной платы) в соответствии с занимаемой должностью, по итогам аттестации. Оплата труда производится 2 ~~раз~~ в месяц (25 числа и 10 числа)

4.3. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ТК РФ ст.139).

4.4. Заработную плату за период очередного отпуска выплачивать не позднее чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

4.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

4.6. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

4.7. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

4.8. Заработная плата выплачивается по месту работы, или работники по решению общего собрания получают специальные карты и получают заработную плату по месту жительства, или заработная плата может перечисляться на лицевой счет работника через банк согласно договору.

4.9. Выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем начислений и удержаний по заработной плате за истекший месяц.

4.10. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере:

- педагогическим работникам не менее двойной дневной или часовой ~~ставки~~

- работникам, получающим месячный оклад, не менее двойной дневной ставки сверх оклада.

По желанию работника за работу в выходные или праздничные дни ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.11. В МБОУ устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в соответствии с Положением о материальном стимулировании.

4.12. Предоставлять работникам (одному из родителей, в том числе оформившему опеку или усыновившему ребенка) имеющему ребенка первоклассника, однодневный оплачиваемый отпуск на 01 сентября по личному заявлению.

4.13. За проверку письменных экзаменационных работ, участие в проведении городских олимпиад по учебным дисциплинам, областных контрольных работ предоставлять педагогам дополнительно оплачиваемые отгулы пропорционально переработке в удобное для администрации и педагога время.

4.14. Работникам школы, активно выполняющим общественные поручения, предоставлять в каникулярное время дополнительно оплачиваемый отпуск от одного до трех дней.

4.15. Работникам школы, провожающим сына на срочную службу в Российскую армию, по заявлению и при наличии справки из военкомата предоставлять (с учетом производственной возможности) в день призыва оплачиваемый отпуск.

мый отпуск, если он не совпадает с выходным или праздничным днем и не приходится на время отпуска.

4.16. Работников школы (из учительских семей, одиноких матерей, мать или отца, работающих в школе, семей, оба родителя в которых работают по субботам, с предоставлением соответствующего документа), имеющих детей дошкольного возраста, по их личной просьбе не привлекать к работе в субботах и в выходные дни.

5. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ.

Обязательства Работодателя:

5.1. В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда» и необходимостью создания нормальных условий для работы, работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний техники безопасности.

5.2. Работодатель, в соответствии со ст. 76 ТК РФ, отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

5.3. Работодатель объявляет и проводит смотры по состоянию охраны труда и техники безопасности совместно с представителем трудового коллектива.

5.4. Создает санитарные посты с медицинскими аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств, препаратов для оказания доврачебной медицинской помощи.

5.6. При несчастном случае на производстве организует сообщения, информацию расследование в соответствии со ст. 228-230 ТК РФ, оказывает помощь пострадавшему в получении причитающимся ему пособий и других выплат.

Обязательства Работников:

5.7. Соблюдать требования охраны труда.

5.8. Постоянно контролировать поведение школьников на уроках, на переменах в здании школы, на территории, а также при коллективных выходах или выездах за пределы школы.

5.9. Своевременно проходить медицинские осмотры. Инструктажи и проверку знаний по охране труда.

5.10. Немедленно извещать своего непосредственно или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае. Произошедшим в школе, или об ухудшении своего здоровья.

6. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

6.1 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

6.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

6.3. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

6.4. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется комиссией,

состоящей из 3 человек, в состав которой входят по представителю от каждой стороны.

6.5. Комиссия наделяется следующими полномочиями и обязанностями: готовит справочный материал по итогам выполнения коллективного договора; осуществляет рассмотрение заявлений и жалоб работников о невыполнении сторонами принятых обязательств и в течение 3 дней информирует заявителя о принятом решении, либо о принимаемых мерах;

по инициативе сторон готовит предложения по корректировке в установленном порядке отдельных положений коллективного договора;

даёт разъяснения по применению положений коллективного договора;

осуществляет разработку проекта коллективного договора на последующий год или готовит предложения по пролонгации настоящего коллективного договора.

6.6. При обнаружении нарушений условий договора комиссия немедленно информирует об этом представителей стороны, подписавших договор, стороны принимают меры по устранению выявленных нарушений.

6.7. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомочно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

6.8. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

6.9. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

6.10. Лица, виновные в нарушении законодательства о труде и об охране труда подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

6.11. Разногласия и конфликты, связанные с выполнением коллективного договора, возникающие в период его действия, рассматриваются в недельный срок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

7.1. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

7.3. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

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

7.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

7.6. Отдельные пункты настоящего коллективного договора могут изменяться (заменяться) по согласованию с представительным органом работников. Изменения и дополнения, вносимые в текст настоящего коллективного договора, должны быть предварительно обсуждены и одобрены на заседании представительного органа работников, конференциях трудового коллектива.

7.7. В случае возникновения конфликтных ситуаций стороны обязуются решать все спорные вопросы путем переговоров, стремясь к принятию обоюдодовольных решений и компромиссов.

7.8. При возникновении разногласий в период действия настоящего коллективного договора согласованное решение по спорным вопросам вырабатывается совместно работодателем и представительным органом работников. Решение оформляется протоколом и прилагается к коллективному договору.

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

7.10. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок до трех лет.

7.11. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

7.12. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года с 2015 до 2018 и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

7.13. Действие договора не может быть прекращено в одностороннем порядке

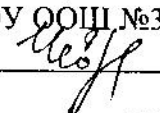


Д. Н. Трифонов

20 января 2015 год

председатель первичной профсоюзной организации

МБОУ ООШ №3

 Н.Н. Чеверда

«20» января 2015 год

Коллективный договор утверждён на собрании работников школы «20» января 2015г.

Прощитуровано, пронумеровано
и скреплено печатью 11 листов.
Директор МБОУ ООШ №3



Трифонов Д.Н.