

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ТК

*Ржахова* О.А.Ржахова

«05» 12.2017г

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ НОШ №14

с.Глинка

*Жернякова* И.А.Жернякова

«08» 12.2017г

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между администрацией и трудовым коллективом  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
НАЧАЛЬНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №14  
с.Глинка

2017г

МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
АДМИНИСТРАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
"ХИЛОКОВСКИЙ РАЙОН"

ОТДЕЛ ЭКОНОМИКИ  
И ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Регистрационный № 58

от 12 января 2018 г.

Подпись *Ржахова*

## **I. Общие положения**

Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства. Настоящий коллективный договор основывается на действующие нормы, содержащиеся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ/

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель в лице директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения начальной общеобразовательной школы №14 с.Глинка ( далее МБОУ НОШ №14 ), именуемого далее Работодатель действующего на основании Устава образовательного учреждения и Работники МБОУ НОШ №14 в лице председателя ТК Ржаховой О.А.

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ НОШ №14.

1.3. Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленным действующим законодательством.

1.5. В случае реорганизации Сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового кол. договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

1.6. Работодатель учитывает мнение трудового коллектива:

- по установлению систем оплаты труда;
- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в

нерабочие праздничные дни;

- по установлению дополнительных отпусков работников;
- по утверждению графика отпусков;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и обуви и других средств индивидуальной защиты;
- по утверждению порядка применения вахтового метода и графика работы на вахте.

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с трудовым коллективом.

## **II. Обеспечение занятости работников.**

Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может быть заключён только в случаях, предусмотренных в ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 75 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работников не допускаются.

2.7. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или не надлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

2.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и(или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.9. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в Трудовом кодексе РФ и Законе РФ «Об образовании».

2.10. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.11. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации Работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией, руководствующейся требованиями профессиональных стандартов. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от трудового коллектива.

2.12. Работодатель не допускает случаев массового высвобождения Работников без письменного предупреждения не позднее, чем за 3 месяца до соответствующих мероприятий. Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников в течение 90 календарных дней. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников представители работников предупреждаются в письменной форме не менее, чем за 2 месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий ( ст. 82. ТК РФ ).

2.13. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

- пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- имеющие длительный стаж непрерывной работы в данном образовательном учреждении.

2.14. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае Работодатель обязаны принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при



отсутствии такой возможности трудоустроить с помощью органов государственной службы занятости.

2.15. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.16. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.17. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст.75.ТК РФ).

2.18. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации.

2.19. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

2.20. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
- выявить возможности перемещений работников внутри образовательного учреждения;
- приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации.

### **III. Режим труда и отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2), графиками сменности, графиками отпусков, учебным расписанием для педагогов.

3.2. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Рабочее время педагогических работников в период каникул – в пределах учебной нагрузки до их начала. Продолжительность рабочего времени администрации школы, обслуживающего персонала составляет 36 час. в неделю.

3.3. С учётом специфики работы образовательного учреждения устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя. При пятидневной рабочей неделе второй выходной день – суббота.

3.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом:

- привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия, с учётом мнения трудового коллектива и при наличии письменного распоряжения руководителя;

- работа в выходной день по желанию работника компенсируется другим днём отдыха;

- работа в выходной день оплачивается в размере не менее двойной часовой или дневной ставки.

3.5. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе Работника на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

- беременные женщины;

- один из родителей, опекуна(попечителя), имеющего ребёнка до 14 лет, ребёнка- инвалида до 18 лет;

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- работнику по согласованию с работодателем.

3.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала.

3.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней (не менее 28 календарных дней), для педагогов 56 календарных дней. Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в особых климатических условиях устанавливается продолжительностью 8 календарных дней

3.8. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. За работником сохраняется право досрочного выхода из отпуска, о чём администрация предупреждается не позднее, чем за 2 недели.

3.9. Руководитель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет- до 14 календарных дней;

- при праздновании свадьбы детей – 3 календарных дня;

- родителям в первый день занятий в школе – 1 день;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника- 2 календарных дня;

- в других случаях.

3.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

## **V. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда**

Стороны договорились:

5.1. Формы и системы оплаты и стимулирования труда определяются положением об оплате труда. Работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет (Приложение №1) (ст. 372 ТК РФ).

5.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

5.3. При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и (или) опасными условиями труда производится доплата в размере 4% должностного оклада по результатам СОУТ(Приложение №1).

5.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон.

5.6. Выплату заработной платы производить не реже, чем два раза в месяц по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя – выплата заработной платы за первую половину месяца «27» числа, выплата заработной платы за вторую половину месяца «15» числа.

5.7. За 2 дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный листок.

5.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя о приостановке работы в письменной форме. Согласно статьи 142 ТК РФ.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной

платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся работнику работодатель обязан индексировать задержанные суммы в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ за каждый день задержки.

5.9. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников не чаще одного раза в год после проведения организационно-технических мероприятий. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

## **VI. Условия и охрана труда**

6.1. Администрация обязуется :

- обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение новых средств безопасности условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников( ст. 219,220, 212 ТК РФ);
- оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарём и сохранностью этого имущества, закреплённого за работником;
- защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- выполнение всех работ по подготовке к зимнему сезону, в том числе проведение ремонта отопительной системы;
- установление теплового режима в течение зимнего периода в учебных классах не ниже 18 градусов;
- проведение регулярной влажной уборки классов и коридоров;
- своевременную выдачу работнику спецодежды..

6.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте.

6.3 . Организовать за счёт средств работодателя:

- ежегодные обязательные периодические (предварительные – при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры (обследования) работников;
- внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров.

6.4. Отвечать за ущерб, причинённый здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

6.5. Предоставить следующие компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах;



- по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным Законом от 28.12.2013г. № 426 –ФЗ « О специальной оценке условий труда» (либо по решению работодателя) установить доплату за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

(часть вторая в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

6.6. Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой труда.

6.7. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

## **VII. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор**

7.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

7.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

7.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

## **VIII. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию**

8.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для

уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

8.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

8.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

8.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания.

8.5. Работодатель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

8.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

8.7. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.8. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

### **Приложения к коллективному договору (примерный перечень)**

1. Правила внутреннего трудового распорядка( Приложение №1).
2. Список категорий работников, для которых может устанавливаться сокращенный рабочий день (Приложение №3).
3. Положение об оплате труда( Приложение №2).
4. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов ( Приложение №2).
5. Перечень работ, профессий и должностей, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (по нормам). ( Приложение №3)

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575776

Владелец Жернякова Ирина Алексеевна

Действителен с 31.03.2021 по 31.03.2022