КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа № 2»

г. Нефтекумска

I. Общие положения

1.1.Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и

является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 2» г. Нефтекумска. Договор заключён на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами

1.2.Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее —

ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения

взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и

профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее

учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и

профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию

более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными

нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и

территориальным соглашениями.

1.3.Настоящий коллективный договор заключен между работниками МКОУ СОШ № 2 города Нефтекумска, представленных профсоюзной организацией (далее - профком) в лице председателя профкома Васюковой Ирины Геннадьевны, с одной стороны, именуемой далее «работники», и работодателя в лице директора МКОУ СОШ № 2 Бочкова Андрея Александровича, с другой стороны, именуемой далее «работодатель» с целью регулирования социально-рудовых отношений в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4.Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком

представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5.Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников

учреждения.

1.6.Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен

работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7.Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования

учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8.При реорганизации (слиянии, присоединении, учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9.При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет

свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10.При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в

течение всего срока проведения ликвидации.

1.11.В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в

него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке,

установленном ТК РФ.

1.12.В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе

прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13.Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению

уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного

договора решаются сторонами путем переговоров.

1.15.Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права,

которые работодатель принимает с учетом мнения профкома:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) соглашение по охране труда;

3) положение о премировании работников;

4) инструкции по охране труда для работников;

5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

6) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;

7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

8) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

9) положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;

10) другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением через:

- учет мнения профкома;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

-обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по

ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

II. Трудовой договор

2.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и

расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и

нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение

работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым

тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным

договором.

2.2.Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух

экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ) Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Должностная инструкция оформляется в письменной форме, в двух экземплярах, подписывается сторонами и прилагается к трудовому договору в порядке предусмотренном (ст.67 ТК РФ).

2.3.Трудовой договор с работником, заключается:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации.

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, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации ст. и иными федеральными законами.

2.4.В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора,

предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.5.Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в

соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении

устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам,

обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников (до ухода в очередной отпуск) с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6.При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом

основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее

объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки,

установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе

работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный

год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и

программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7.Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том

же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и

работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов

управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется

только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8.Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до

исполнения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот

период для выполнения другими учителями.

2.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия с соответствии со ст. 113 ТК РФ.

2.10.Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по

сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе

руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения

количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном

учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

-простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации

другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той

же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями,

карантином и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до

достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11.По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора

допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями

организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов,

групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы

по учебному плану, проведение - эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а

также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы

без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности,

квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12.Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором. Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13.Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и

переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2.Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной

подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень

необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом

перспектив развития учреждения.

3.3.Работодатель обязуется:

З.З.1.Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повы¬шение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальности).

3.3.2.Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в

пять лет.

3.3.3.В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за

ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы

3.3.4.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с

успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

3.3.5.Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии

с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников

государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должности и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2.Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ,

предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного

поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3.Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее

уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4.Стороны договорились, что:

4.4.1.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации,

предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата

(ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении

вакансий.

4.4.2. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный

срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Настоящее соглашение пролонгировано на общем собрании трудового коллектив