

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Лисьевская средняя общеобразовательная школа» Лебяжьевского муниципального округа Курганской области (МКОУ «Лисьевская средняя общеобразовательная школа» Лебяжьевского муниципального округа Курганской области)

Коллективный договор

на период с 15 мая 2023 года

по 15 мая 2026 года

От работодателя:


Иванова Наталья Владимировна –
директор Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Лисьевская средняя
общеобразовательная школа»

От работников:


Кузнецова Раиса Васильевна – председатель
профсоюзной организации МКОУ «Лисьевская
средняя общеобразовательная школа»

с. Лисье 2023

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социальнотрудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Лисьевская средняя общеобразовательная школа», представленное в лице директора школы Ивановой Натальи Владимировны, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией школы, именуемой далее «Профсоюз» в лице её председателя Кузнецовой Раисы Васильевны.

1.3. Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также содержит дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников школы, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.4. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами — с 15.05.2023 года. По истечении установленного срока действие коллективного договора можно продлить на три года (ст.43 ТК РФ).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников школы независимо от стажа работы и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации - в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации — в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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 (ст.43 ТК РФ).

1.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ).

1.8. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора; виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду Курганской области.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.12. Контроль за исполнением договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции. Итоги выполнения коллективного договора производятся 1 раз в полугодие на общем собрании коллектива.

Раздел 2. Обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, а так же с генеральным, региональным и отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штатов или численности работников:

- сообщать об этом в письменной форме в профсоюзную организацию не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий;
- предусматривать первоочередное увольнение временных работников и работающих по совместительству;
- все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, сокращением штатов или численности предварительно рассматривать с учетом мнения профсоюзной организации.

2.4. Работодатель обязуется предупреждать работника о предстоящем увольнении, в том числе в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

2.5. Работодатель с письменного согласия работника, при расторжении трудового договора до истечения срока предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, выплачивает ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшегося до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

2.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в школе свыше 10 лет;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.7. Работодатель обязуется при увольнении работника по сокращению штатов или численности выплачивать выходное пособие в соответствии с законодательством.

Раздел 3. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска.

3. 1. Всем работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени для педагогов определяется трудовым договором «недельной нагрузкой по тарификации, правилами внутреннего распорядка, Уставом, планами работы.

Работодатель должен обеспечить недельную нагрузку учителя не менее 18 часов в неделю. Меньшая нагрузка допускается с письменного согласия работника. Не снижать недельную нагрузку в течении учебного года без согласия учителя,

3.2. При регулировании рабочего времени всех других работников школы исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

3.3. Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов.

3.4. Объем преподавательской работы, которая может выполняться работодателем (директором, завучем) в том же образовательном учреждении помимо работы без занятия штатной должности, определяет руководитель органа управления образованием.

3.5. Расписание учебных занятий составляется с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм, максимальной экономии рабочего времени педагога, педагогической целесообразности. При составлении расписания по возможности сохраняется неразрывность уроков в параллели классов.

3.6. Педагогическим работникам (имеющим учебную нагрузку не более 18 часов) там, где это возможно без ущемления прав детей предусматривать, по возможности, один свободный день в неделю для методической работы и самообразования.

3.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

3.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал с согласия работников привлекается к выполнению работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени.

3.9. График дежурства педагогов составляется на четверть, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 мин. и продолжаться не более, чем 20 мин после окончания уроков.

3.10. Работники привлекаются к работе, не обусловленной трудовым договором, согласно статье 60² ТК РФ, лишь с их письменного согласия с оплатой труда в размере по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ).

3. 10. Привлечение к работе в выходные дни (проведение походов, экскурсий, олимпиад, соревнований) производится с письменного согласия работника по письменному приказу, согласованному с профкомом, и компенсируется оплатой не менее чем в двойном размере или по желанию работника предоставлением другого дня отдыха.

3. 11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

3. 12. Работодатель предоставляет работникам отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

- при рождении ребёнка — 5 календарных дней
- для проводов детей в армию — 2 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) — 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников — 5 календарных дней;
- для поступления детей в учебные заведения — до 5 календарных дней;
- председателю профкома — 2 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности — 2 календарных дня;
- в других случаях согласно ст. 128 ТК РФ.

3. 13. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска к основному отпуску:

- три календарных дня работникам с ненормированным рабочим днём:

- 1) руководитель образовательного учреждения,
- 2) заместители руководителя образовательного учреждения.

- семь календарных дней работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- 3) повар.

3. 14. Предоставлять длительный отпуск педагогам до 1 года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования; (закон РФ «Об образовании в Российской Федерации» ст.47, п.5, п.п.4).

3. 15. Учителям, привлеченным к проверке экзаменационных работ, предоставлять отгулы пропорционально отработанному времени в каникулярное время.

3. 16. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии финансовых средств у работодателя. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (ст. 126 ТК РФ).

3. 17. Предоставлять руководителям районных и школьных методических объединений, а так же руководителям методических советов дополнительно к основному отпуску один день (оплачиваемый при наличии средств).

Раздел 4. Оплата труда

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, выплатах компенсационного характера, установлении и распределении выплат стимулирующего характера.

4.2. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа служащих и рабочих по общеотраслевым должностям по квалификационным уровням и тарифным разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.3. При наступлении у работника права на изменение повышающего коэффициента, должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера более высоких коэффициентов и (или) окладов производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. Работодатель обязуется:

1. Производить оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда, выплатах компенсационного характера, установлении и распределении выплат стимулирующего характера.

2. Производить расчет за предыдущий месяц 10 числа каждого месяца, за первую половину месяца 25 числа каждого месяца, начисление отпускных производить согласно действующему ТК РФ.
3. Разрабатывать и ежегодно (по мере необходимости) корректировать «Положение об оплате труда, выплатах компенсационного характера, установлении и распределении выплат стимулирующего характера», согласовывать его с профсоюзным комитетом и утверждать на собрании трудового коллектива. Доплаты и надбавки руководителю устанавливаются учредителем либо Органом Управления образованием в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Лебяжьевского муниципального округа.
4. Производить доплаты за время фактической работы во вредных условиях (по результатам специальной оценки условий труда) в соответствии с действующим законодательством.
5. Размеры доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий устанавливается работодателем по предварительному согласию с работником. Замещение оформляется приказом.
6. Извещать работников о существенных изменениях условий оплаты труда, установленных при тарификации, не менее чем за 2 месяца.
7. Выплачивать по случаю юбилея: по 0,5 ставки — 55 лет (женщины), 60 лет (мужчины) и по 1 ставке — 60 лет (женщины), 65 лет (мужчины) при наличии фонда оплаты труда.
8. Выплачивать работникам по случаю смерти близкого родственника в размере МРОТ.
9. Возместить работникам материальный ущерб в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, ст.234 ТК РФ.
10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы выплата производится в соответствии со ст.236 ТК РФ.
11. Оплата времени простоя:
 - по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы; по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ).
12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
- 4.5. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд учреждения. Дополнительное профессиональное образование педагогических работников производится не реже один раз в 5 лет, а по желанию работника один раз в 3 года. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 4.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 5. Охрана здоровья, социальные льготы.

- 5.1. Обязательства работодателя и органов профсоюзной организации:
 1. Заключение и обеспечение выполнения соглашения по охране труда;
 2. Обеспечение выборов уполномоченного по охране труда и содействие его деятельности

5.2. Обязательства работодателя:

1. Обеспечить выполнение правил, инструкций и предписаний по вопросам охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии.
2. Обеспечить бесплатной спецодеждой и смывающими средствами согласно перечней профессий и должностей.
3. Проводить все виды инструктажей и проверять знания по охране труда и технике безопасности.
4. Обеспечивать рабочие места производственными инструкциями по технике безопасности.
5. Производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
7. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности).
8. При выделении сотрудникам путевки на санаторное лечение переносить им очередной отпуск на срок действия путевки.
9. Предоставлять дополнительный 2-дневный отпуск не болевшим в течении учебного года (при наличии средств — оплачиваемый, при их отсутствии — без сохранения заработной платы).
10. Выплачивать при выходе работника на пенсию по возрасту единовременное пособие в размере — тарифной ставки (в соответствии с районным соглашением при наличии фонда труда).
11. Обеспечивать предоставление в установленном законом порядке льгот по коммунальным услугам, освещению жилых помещений педагогическим работникам.

5.3. Профсоюзная организация имеет право:

1. Осуществлять в установленном порядке общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, правил и норм охраны труда.
2. Вести переговоры с представителями органов власти и управления, работодателем, заключать коллективные договоры.
3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Раздел 6. Охрана труда.

6.1. Работодатель обязуется:

1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда и промышленной безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечить безопасные условия и охрану труда в организации.
2. Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.
3. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

Общие положения обязательного обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда всех работников, в том числе руководителей устанавливает Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденный постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29.

4. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5. Организовывать в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных медицинских осмотров работников, за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинским заключением.

6. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Перечнем рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда.

7. Ежегодно отчислять на мероприятия по охране труда средства не менее 0,2⁰/0 процента фонда оплаты труда.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора через уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.3. Работник обязуется:

1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

2. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

4. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья.

Раздел 7. Заключительные положения.

7.1. Коллективный договор заключается сроком на 3 года.

7.2. Договор вступает в силу с 15 мая 2023 года.

7.3. Стороны обязуются:

1 Осуществлять не реже 2 раз в год контроль за ходом выполнения коллективного договора и отчетываться перед трудовым коллективом о результатах его выполнения.

2.Принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства коллективного договора.

-3 Рассматривать в 10-тидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

4.Администрация обязуется предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию о выполнении своих обязательств.

5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовок.

6. Внесение изменений в действующий коллективный договор производится по взаимному согласию сторон путем заключения дополнительного соглашения и предоставления их на регистрацию в орган по труду.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. «Положение об оплате труда, выплатах компенсационного характера и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Лисьевская средняя общеобразовательная школа»».
3. Соглашение по охране труда.
4. Перечень профессий, работникам которых выдается бесплатно спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.
5. Список профессий и должностей, на которых работникам выдается мыло, смывающие и обеззараживающие средства.