

Директор  
МКОУ НОШ д.Шутовщина  
Кирово-Чепецкого района  
Кировской области

*А.А. Глазырина*

А.А.Глазырина

«01» 09. 2015 года



Председатель Совета  
трудоого коллектива  
МКОУ НОШ д.Шутовщина  
Кирово-Чепецкого района  
Кировской области

*Е.М. Мельник*

Е.М.Мельник

«01» 09. 2015

### Коллективный договор

между администрацией и коллективом работников  
муниципального казенного общеобразовательного учреждения начальной  
общеобразовательной школы д.Шутовщина Кирово-Чепецкого района  
Кировской области по решению социально-экономических вопросов  
и обеспечению правовых гарантий работников

Одобен на общем собрании  
трудоого коллектива  
протокол № 1  
от «31» августа 2015 г.

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор является актом, регулирующим социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые работодателем.
- 1.2. Коллективный договор заключен на основании законов:
  - Трудового кодекса РФ (в редакции от 30.06.06. № 90-ФЗ)
  - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
  - Закона Кировской области «Об образовании в Кировской области»
  - Отраслевым тарифным соглашением между Департаментом образования Кировской области и Кировским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ по решению социально-экономических вопросов и обеспечению правовых гарантий работников образования.
  - А также иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяются на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
  - Работники муниципального казенного общеобразовательного учреждения начальной общеобразовательной школы д.Шутовщина Кирово-Чепецкого района Кировской области (сокращенное наименование: МКОУ НОШ д.Шутовщина, далее - Школа).
  - Работодателя в лице директора Глазыриной Алевтины Алексеевны.
- 1.4. Действие настоящего соглашения распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ)
- 1.5. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст.43 ТК РФ). По истечении срока действие коллективного договора прекращается.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжение трудового договора с руководителем учреждения, переизбрания председателя совета трудового коллектива.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения в него изменений и дополнений.
- 1.8. Стороны, заключившие коллективный договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.
- 1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с Советом трудового коллектива:
  1. Правила внутреннего трудового распорядка
  2. Положение об оплате труда работников
  3. Положение комиссии по охране труда
  4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими и обезвреживающими средствами, а также имеющими право на надбавку за работу с вредными и неблагоприятными условиями труда.
  5. Положение о выплатах стимулирующего характера.
- 1.9.1 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работником и через совет трудового коллектива:
  - учет мнения (по согласованию) с советом трудового коллектива;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от работодателей информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным в настоящем коллективном

договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.**

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности качества работы учреждения, повышение прогрессивных форм организации труда.

В этих целях работодатель обязуется:

2.1.1. Регулировать трудовые отношения с работниками школы в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

2.1.2. Требовать при заключении трудового договора документы в соответствии со ст.65 ТК РФ

2.1.3. Оформлять трудовые правоотношения с работниками следующих норм:

- Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником;
- Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок с момента подписания трудового договора;
- С работником проводится инструктаж по технике безопасности, охране труда и пожарной безопасности.

2.1.4. При приеме на работу ознакомить работника под росписи со следующими документами:

- Устав
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Должностная инструкция
- Коллективный договор
- Инструкции по охране труда и соблюдению правил техники безопасности
- Инструкции по пожарной безопасности

2.2. Стороны коллективного договора договорились, что:

2.2.1. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.2.2. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в соответствии с Трудовым кодексом РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.2.3. Работодатель имеет право устанавливать испытательный срок не более трех месяцев.

2.2.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.2.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) ст.73 ТК РФ. Изменение существенных условий трудового договора также допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.2.7. Об изменении существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

### **3. Права и обязанности работодателя.**

#### **3.1. Работодатель имеет право:**

- 3.1.1. Принимать на работу работников школы, установление общих правил и требований к режиму работы, установление должностных требований.
- 3.1.2. Устанавливать систему оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.
- 3.1.3. Налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с трудовым кодексом РФ.

#### **3.2. Работодатель обязан:**

- 3.2.1. Создавать необходимые условия для работников школы, применять необходимые меры к улучшению положения работников.
- 3.2.2. Согласовывать с советом трудового коллектива школы предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.
- 3.2.3. По предложению трудового коллектива разрабатывать и утверждать коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.
- 3.2.4. Информировать трудовой коллектив
  - о перспективах развития школы;
  - о бюджете школы;
  - о расходовании внебюджетных средств.
- 3.2.5. Принимать решения с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 3.2.6. Предоставлять совету трудового коллектива информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 3.2.7. С учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива рассматривать следующие вопросы:
  - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
  - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
  - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
  - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
  - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) 12 и 27 числа каждого месяца.

### **4. Права и обязанности совета трудового коллектива.**

- 4.1. Совет трудового коллектива представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.
- 4.2. Члены совета трудового коллектива включаются в состав комиссий по
  - тарификации;
  - аттестации;
  - охране труда;
  - социальному страхованию.
- 4.3. Совет трудового коллектива осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении категорий по результатам аттестации работников.
- 4.4. Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 4.5. Совет трудового коллектива осуществляет контроль за правильностью и своевременностью

предоставления работникам отпусков и их оплат.

- 4.6. Совет трудового коллектива осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 4.7. Совет трудового коллектива осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

## **5. Оплата труда.**

### **5.1. Работодатель обязан:**

- 5.1.1. Обеспечивать выполнение Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», областного Закона «Об образовании в Кировской области» в вопросах оплаты труда, в том числе путём реализации федеральной и областной программ развития образования.
- 5.1.2. Решать вопросы по своевременному и полному финансированию заработной платы, обращаясь в органы местного самоуправления и финансовое управление Кировской области в случаях задержки заработной платы
- 5.1.3. Компенсировать работу в выходной день предоставлением двух других дней отдыха или оплатить её не менее, чем в двойном размере.
- 5.1.4. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:
  - незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
  - отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора о восстановлении работника на прежней работе;
  - задержки работодателем выдачи работником трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст. 234 ТК РФ).
- 5.1.5. Извещать работников об изменениях определенных сторонами условий трудового договора. А также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом (ст. 74 ТК РФ)
- 5.1.6. Предусматривать выплаты стимулирующего характера.

### **5.2. Совет трудового коллектива:**

- 5.2.1. Контролирует в соответствии с законодательством РФ использование фонда стимулирующих и компенсационных выплат за сложность, напряжённость и высокое качество работы.
- 5.2.2. Осуществляет систематический анализ данных по материальному положению и заработной плате работников школы.

### **5.3. Стороны коллективного договора признают, что:**

- 5.3.1. Задержка выплаты заработной платы является нарушением коллективного договора, отраслевых соглашений и влечёт за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством.
- 5.3.2. Оплату труда сотрудников школы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производить из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

## **6. Рабочее время и время отдыха.**

### Работодатель обязан :

- 6.1. Обеспечить педагогическим работникам сокращенную продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю на одну ставку заработной платы (должностного оклада), для руководящих и других работников - 40 часов в неделю согласно ст. 333 ТК РФ.
- 6.2. Регулировать продолжительность рабочего времени Правилами внутреннего распорядка (ст. 91 ТК РФ, приложение № 1), условиями трудовых договоров, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 6.3. По желанию работника, с его письменного заявления, разрешить ему работать по совместительству как внутри, так и за пределами школы.
- 6.4. Не допускать необоснованного привлечения работников к работе в праздничные и выходные дни. Привлечение сотрудников школы к работе в выходные и праздничные дни допускается лишь в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия профкома, по письменному распоряжению руководителя с соблюдением ограничений, предусмотренных ст. 113, 259, 268 ТК РФ.
- 6.5. Доводить график отпусков на каждый календарный год до сведения всех работников в соответствии со ст. 123 ТК РФ.
- 6.6. Не допускать без согласия работника разделения отпуска, предоставления его по частям, перенос его полностью или частично на другой год, а также отзыв работника из отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Перенос или продление работнику ежегодного отпуска возможны в случае:

- письменного заявления работника;
  - временной нетрудоспособности работника;
  - выполнения работником государственных или общественных обязанностей;
  - отзыва работника из отпуска с его согласия;
  - несвоевременного (позднее, чем за 15 дней) уведомления работника о времени его отпуска;
  - совпадения его очередного отпуска с учебным;
  - несвоевременной выдачи работнику заработной платы за время отпуска до его начала.
- 6.7. Предоставлять сотрудникам школы дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с требованиями статей 128, 173 ТК РФ по следующим причинам:
- бракосочетание работника - 3 рабочих дня;
  - бракосочетание детей работника - 1 рабочий день;
  - смерть близких родственников (родителей, детей, супруга, супруги, бабушки, дедушки) работника - 3 рабочих дня;
  - переезд работника на новое место жительства - 3 рабочих дня;
  - проводы в армию - 1 день;
  - родителям первоклассников - 1 день;
  - рождение ребёнка в семье - 1 день

### 7. Охрана труда, здоровья и техника безопасности.

#### 7.1. Работодатель:

- 7.1.1. В соответствии с основами Законодательства РФ «Об охране труда» и необходимостью создания нормальных условий для работы обеспечивает здоровье и безопасные условия труда работников, обеспечивает обучение технике безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний техники безопасности.
- 7.1.2. В соответствии со ст. 76 ТК РФ отстраняет от работы сотрудников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда.
- 7.1.3. Обеспечивает прохождение за счёт бюджетных источников бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.
- 7.1.4. Организует обучение работников по вопросам охраны труда и трудового законодательства.

7.1.5. В соответствии с Постановлениями Министерства Труда РФ назначает в школе ответственного или комиссию по охране труда.

7.1.6. На время приостановки работ вследствие нарушения законодательства по охране труда не по вине работника сохраняет за ним место работы, должность и средний заработок.

7.1.7. Обеспечивает работников специальной одеждой, а так же моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с санитарными нормами.

7.1.8. Проводит своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с законодательством.

7.2. Совет трудового коллектива:

7.2.1. Проводит с органами Гострудинспекции в необходимых случаях независимую экспертизу условий труда и обеспечения техники безопасности сотрудников школы.

7.2.2. Принимает участие в расследовании несчастных случаев.

7.2.3. Выдвигает требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью коллектива.

7.2.4. Обращается в соответствующие органы с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

7.2.5. Совместно с работодателем

- осуществляет контроль за состоянием условий труда;
- организует работу уполномоченного по охране труда;
- обеспечивает проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности

7.3. Стороны коллективного договора признают, что руководитель обязан:

7.3.1. Не относить к нарушению трудовой дисциплины отказ работника от выполнения работ в случае непосредственной опасности для его жизни и здоровья, тяжёлых работ и работ, связанных с вредными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором или должностными обязанностями, согласно ст. 8 Федерального Закона «Об основах охраны труда в РФ № 181 -ФЗ и ст. 219, 220 ТК РФ.

## **8. Социальные гарантии и льготы.**

Стороны коллективного договора признают, что руководитель обязан:

8.1. Учитывать квалификационные категории в течение срока их действия при установлении сотрудникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория независимо от типа и вида образовательного учреждения (Приказ МО РФ от 25. 10. 2000г. № 3057);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления, кроме случаев увольнения с прежнего места работы по основаниям 3-6, 8-11, 13 ст. 81. п.4 ст. 83, ст. 84 ТК РФ;
- при переходе с одной руководящей должности на другую руководящую должность.

8.2. Выплачивать педагогическим работникам школы, в том числе и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом ежемесячную денежную компенсацию в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

8.3. Предусматривать надбавки и доплаты к ставкам заработной платы и должностным окладам.

8.4. Сохранять имеющиеся квалификационные категории до окончания их действия педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования или выходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности.

8.5. Сохранять педагогическим и руководящим работникам, которым до пенсии по старости осталось год и менее до наступления пенсионного возраста, имеющиеся квалификационные категории в случае истечения срока их действия.

8.6. Направлять педагогических работников 1 раз в 5 лет на курсы с оплатой соответствующим бюджетом.

## **9. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

### **9.1. Работодатель обязуется:**

- 9.1.1. Уведомлять совет трудового коллектива о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.
- 9.1.2. В случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, предоставить не позднее, чем за три месяца органам службы занятости информацию о возможном высвобождении работников, их специальности, квалификации, среднем заработке и времени планируемого увольнения (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 9.1.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют также:
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении 10 лет;
  - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
  - родители, воспитывающие детей до 16 лет;
  - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
  - педагогические работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников;
  - работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, имеющие звание «Заслуженный учитель», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения».
- 9.1.4. Высвобожденным 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.
- 9.1.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **10. Механизм социального партнерства.**

Стороны согласились, что:

- 10.1. Совершенствуют механизм социального партнерства между администрацией и советом трудового коллектива на основе коллективного договора в решении вопросов финансирования социальной сферы, условий оплаты, охраны труда, повышения квалификации работников образования, аттестации образовательных учреждений и педагогических кадров. Стороны признают, что руководитель школы обязан:
- 10.1.1. Предоставлять совету трудового коллектива по его запросу информацию, сведения и решения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим и бытовым вопросам.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора.**

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его обеими сторонами.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по трудовым спорам.

Ответственность за невыполнение обязательств, включённых в коллективный договор, стороны несут в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

## **12. Заключительные положения.**

- 12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на

уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

- 12.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 (десяти) дней после его подписания. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 12.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.
- 12.4. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 12.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.