

От работодателя

От работников :



Председатель ПК

 Санжисва Т.Б.

Коллективный договор

МБОУ Баратуйская основная общеобразовательная школа
на 2017 - 2020 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Администрации МО, Солонкинский район

(указать наименование органа)

Руководитель органа по труду за ступающим Володьва Н.А. 

(должность, Ф.И.О.)


регистрационный номер: 138

дата регистрации: 29.08.2017г

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее соглашение заключено в соответствии с законодательством РФ и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений (ОУ).
- 1.2 Соглашение обязательно к применению при заключении соглашений на уровне районов и городов РБ, коллективных договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 1.3 Сторонами Соглашения являются:
 - Работодатель в лице его представитель - директор Галданов Б.Д.
 - работники учреждения, являющиеся членами профкома
 - Республиканская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ.
- 1.4 Стороны признают Соглашение основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Соглашения.
- 1.5 Стороны признают, что республиканская организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ выступает в качестве полномочного представителя работников учреждений образования при разработке и заключении Соглашения.
- 1.6 Настоящее Соглашение не ограничивает права образовательных учреждений, органов местного самоуправления в расширении льгот и гарантий работников при наличии собственного ресурсного обеспечения.
- 1.7 Все дополнительные меры и нормы фиксируются в территориальных соглашениях, в коллективных договорах учреждений.
- 1.8 Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и вышеперечисленными соглашениями, действие которых распространяется на образовательном учреждении.
- 1.9 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.10 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.11 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.12 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.13 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности

в порядке, установленном ТК РФ.

1.14 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

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

1.17 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком: по согласованию с профкомом, консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, 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.

1.18 Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания, действует в течение 3 лет до заключения нового Соглашения и не может быть отменено в одностороннем порядке.

2. Обязательства в области экономики и управления образованием

2.1 Администрация МБОУ Баратуйской основной общеобразовательной школы и профком договорились:

2.1.1 Добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников ОУ.

2.1.2 С целью разрешения разногласий, предотвращения трудовых споров между работником и администрацией рекомендовать руководителям и профсоюзным комитетам ОУ создавать комиссии по трудовым спорам в соответствии с действующим законодательством.

2.1.3 Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других актов, действующих в соответствии с законодательством в ОУ.

2.1.4 Рекомендовать представителям работодателей учреждений:

- Создавать внебюджетные фонды социальной защиты работников с участием профсоюзных организаций учреждений;
- Оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам на период повышения

2

квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка в соответствии с постановлением Правительства РФ

от 26.06.95 № 610 «Об учреждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) специалистов».

3. Оплата и нормирование труда

3.1 Стороны договорились в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», что в случае организации и проведения Рескомом профсоюза забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, добиться выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном размере.

Рекомендовать органам управления образованием и работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере, что фиксируется в коллективных договорах и соглашениях.

В целях повышения эффективности деятельности Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Баратуйская основная общеобразовательная школа, а также в целях повышения эффективности деятельности педагогических работников образовательной организаций, внедрить ВАК, в качестве основного источника диагностики деятельности организации, а также педагогических работников.

Основными показателями для проведения ВАК считать:

1. Уровень освоения обучающимися учебных программ;
2. Уровень неосвоения обучающимися учебных программ;
3. Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности;
4. Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения предметного функционала;
5. Результативность методической, опытно-экспериментальной деятельности учителя;
6. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя;

7. Результативность презентации педагогической деятельности;
8. Уровень коммуникативной культуры учителя при общении;
9. Соблюдение норм трудовой дисциплины педагогическими работниками школы;
10. Применение в педагогической деятельности информационно-коммуникационных технологий (ИКТ)

4. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

4.1 Администрация и профком обязуются:

4.1.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушение правовых гарантий работников при реорганизации и сокращении учреждений, подведомственных Министерству.

4.1.2. При ликвидации учреждений вопросы высвобождения работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

4.1.3. Осуществлять повышение квалификации руководящих и педагогических кадров на уровне Республики Бурятия и РФ.

4.1.4. Разработать программу повышения квалификации и переподготовки кадров и осуществлять контроль за ее реализацией.

5. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

Стороны считают, что:

5.1 Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом на условиях совместительства или без занятия штатной должности (помимо основной работы) независимо от нахождения их в отпуске, в период времен нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, независимо от объема учебной нагрузки, должна выплачиваться **ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской** продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

5.2 Работники системы образования, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пенсионеры, ранее работавшие в системе образования, должны пользоваться льготами по коммунальным услугам и другими льготами, установленным законодательством РФ и решениями Правительства РБ и органом местного самоуправления.

5.3 Органы управления образованием и учреждения:

5.3.1. Осуществляют за счет средств муниципальных образований и учреждений обучение и аттестацию в знании норм, правил по охране труда и экологической безопасности работников.

5.3.2. Выделяют средства на охрану труда из всех источников финансирования, которые отражаются в соглашении, коллективном договоре и уточняются в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

5.3.3. Медицинские осмотры работников проводят за счет средств работодателя.

5.4. Реском профсоюза осуществляет общественный контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии со ст. 25 закона РФ «О профессиональных союзах, их прав и гарантиях деятельности»:

- Контролирует соблюдение законодательства по охране труда;
- Проверяет выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором;
- Предъявляет требования к руководителям образовательных учреждений о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

6. Трудовые отношения

6.1 Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

6.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, настоящим соглашением, коллективным договором.

6.1.2. Трудовой договор с работниками учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом.

6.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ, уставом учреждения и оговариваются в территориальном соглашении, коллективном договоре.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Соглашением, являются недействительными.

6.1.4. Трудовой договор вступает в силу при соблюдении следующих процедур:

- Трудовой договор заключается в письменной форме;
- Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации учреждения, организации. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку;

- Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли присм на работу надлежащим образом оформлен.

6.1.5. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Соглашением, Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего (трудоого) распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

6.1.6. Администрация учреждения, организации не вправе требовать от работника выполнения работы. Не обусловленной трудовым договором.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- При рождении ребенка в семье - 3 дней.
- В связи с переездом на новое место жительства - 3 дней.
- Для проводов детей в армию - 2 дней.
- В случае свадьбы работника (детей работника) - 5 дней.
- На похороны близких родственников - 3 дней.
- Работающим пенсионерам по старости - 2 дней.
- Работающим инвалидам - 3 дней.
- Не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 5 дней и членам профкома - 3 дней.
- При отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 5 дней (и другие случаи)

7.2. Стороны согласились, что:

- Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным планом, что фиксируется в коллективном договоре;
- Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул. Не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочем временем педагогических и других работников учреждений, ведущих преподавательскую деятельность в течении учебного года. В эти периоды администрация учреждения вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая их графики работы; согласно эффективному контракту.
- Оплата труда педагогических и других работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул;
- В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждений и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

7.3. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством. С согласия выборного профсоюзного органа по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные дни компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее, чем в двойном размере, что фиксируется в коллективном договоре.

7.4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за один день до начала отпуска. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

- При временной нетрудоспособности работника;
- При выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
- В других случаях, предусмотренных Правилами об очередных или дополнительных отпусках

8. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

8.1. Предоставлять профсоюзным комитетам бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением и освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, а также транспортные средства, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, множительную технику и Интернет), что закрепляется в коллективном договоре.

8.2. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и их разъяснение по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условия проживания в общежитии.

9. Заключительные положения

9.1. Стороны пришли к согласию, что изменения и дополнения в КД в течении срока его действия производятся только по взаимному согласию.

9.2. При изменении структуры организации КД сохраняет силу с учетом новой.

9.3. Контроль за выполнение КД осуществляют обе стороны подписавшие его.

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

9.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания и действует до 15 мая 2020 г.

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания срока действия данного договора.

Прошито и
прогумеровано

