

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Тоболовская средняя общеобразовательная школа на 2014-2017 г

от работников:
председатель первичной
профсоюзной организации



Е.Н.Зыкова

« 22 » января 2014 г

от работодателя:
Директор школы:

 Н.Ф. Жидкова



« 22 » января 2014 г

Коллективный договор одобрен на собрании трудового коллектива
протокол № 01 21 января 2014 г

Российская Федерация

Администрация
Ишимского
муниципального
района
Тюменской области

Коллективный
договор №147
зарегистрирован

27 февраля 2014 г

Подпись 

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ Тоболовской средней общеобразовательной школе.

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 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – директора (Жидкова Н.Ф.).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной доверенности в порядке, установленном ТК РФ.

1.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (а в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мнения, согласование, предварительное согласие и др.):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 6) положение о премировании работников.

II. Трудовой договор

2.1. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем 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).

2.2. 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 с учетом мнения (по согласованию) профкома. 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 согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель обязуется:

- Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогов не реже, чем один раз в пять лет.
- В случае направления педагога для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату, по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации
 - в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
- Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-177 ТК РФ.
- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим 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.

4. 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 массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1. и 2 ст.81 ТК РФ (п.1 ликвидация организации, либо прекращение деятельности работодателем, п.2 сокращение численности или штата работников организации) предоставлять свободное от работы время не менее одного дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома.

4.4. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной квалификации имеют лица предпенсионного возраста (два года до пенсии) проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

4.5. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178 ТК РФ) выходные пособия при расторжении трудового договора, (ст.180 ТК РФ) гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращения численности или штата работников организации, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6. Работникам высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получения жилья в учреждении; возможность пользоваться услугами учреждения: культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.7. 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.

V. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Для педагогических работников устанавливается пятидневная рабочая неделя. Режим работы для педагогических работников устанавливается в соответствии с расписанием занятий и внеурочной занятости детей. Для других категорий работников согласно условиям, указанным в трудовых договорах.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.2. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению работника с работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя и т.д.) имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.3. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседание пед.совета, родительские собрания и т.д.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, допускается с письменного согласия работника (ст.113 ТК РФ). Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.5. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение и отзыв из него производится с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска, должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.124-125 ТК РФ). Часть отпуска, превышающего 28 календарных дней по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.6. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы (ст.128):

- при рождении ребенка в семье (2 дня);
- в случае свадьбы работника, детей работника (до 3 дней);
- на похороны близких родственников (3 дня)

На основании письменного заявления.

5.7. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемыми учредителям и (или) Уставом учреждения.

5.8. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании действующего Положения об оплате труда в МАОУ Тоболовская СОШ

6.2. Изменение заработной платы производится:

- ❖ При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ❖ При присвоении государственной награды – со дня присвоения;
- ❖ При изменении учебного плана, количества обучающихся по предмету по классно на 01 сентября текущего года.
- ❖ В зависимости от фонда заработной платы на 01 января текущего года.

6.3. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется так же в соответствии с действующим Положением об оплате труда в МАОУ Тоболовская СОШ.

6.4. В ОУ устанавливаются стимулирующие выплаты, премирование работников по результатам труда в соответствии с Положением о премировании работников МАОУ Тоболовская СОШ, согласованным с профсоюзным комитетом ОУ и утверждённым приказом директора школы.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам ОУ два раза в месяц 6 и 21 числа. Если указанные числа выпадают на выходные дни, то заработная плата выплачивается накануне в ближайший рабочий день.

VII. Гарантии и компенсации.

5. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 (сто) рублей.

7.2. Оказывает из части фонда оплаты труда социальную поддержку работникам в форме:

- единовременного вознаграждения педагогическим работникам по достижении пенсионного возраста, в не зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с ОУ в размере 26 тыс. рублей.

VIII. Охрана труда и здоровья.

6. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить безопасные условия труда.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу инструктаж по охране труда и ТБ. Организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

8.3. Обеспечивать наличие справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа за счет учреждения.

8.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев.

8.5. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров, для всех работников школы, один раз в год, за счёт средств работодателя.

IX. Обязательства Профкома.

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальным вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному район.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.5. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, в специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2014 года и действует в течение трех лет.