

От работодателя:

Директор ГБОУ СОШ №1
города Похвистнево



В.Р. Гайнанова

(подпись, Ф.И.О.)

2011 года

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБОУ СОШ №1
города Похвистнево

М.Н. Кузьминская

(подпись, Ф.И.О.)

19 декабря 2011 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы №1
города Похвистнево городского округа Похвистнево
Самарской области

на 2012 – 2015 гг.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в управлении трудовых отношений
департамента труда и занятости населения
Самарской области

"14" 03 2012 г. Регистрационный № 11
г.о. Похвистнево, ул. Революционная, 161 тел. (846-56) 2-39-33

Подпись Игоря Геннадьевича Топоренко И.О.

ПРИНЯТ

общим собранием трудового коллектива
Решение № 1 от "14" "12" 2011 года

1. Общие положения.

1.1. Сторонами настоящего договора являются: работодатель в лице директора ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево (далее Школы), определенного Уставом, и работники организации, в лице председателя профсоюзного комитета Школы.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников школы, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы, ст. 43 ТК РФ.

1.5. В случае противоречия отдельных условий коллективного договора действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Работодатель сообщает профсоюзному комитету о намеченной ликвидации организации за 3 месяца до проведения соответствующих мероприятий. Ликвидационная комиссия представляет профсоюзному комитету для согласования план высвобождения персонала и содействия его трудоустройству.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости 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 Школы.

2. Политика социального партнерства.

2.1. Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений в коллективе, установлению стабильной доброжелательной обстановки сотрудничества.

2.2. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе школы. Во время действия настоящего коллективного договора, при условии положительного выполнения его обязательств, стороны воздерживаются от проведения забастовок или локаутов, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящего ущерб экономическому положению школы.

2.3. Работодатель обязуется ежеквартально представлять информацию о деятельности Школы для доведения до сведения всех работников. Акты ревизионной комиссии, аудиторские заключения, другая важная информация, затрагивающая интересы работников, доводится до сведения профсоюзного комитета школы.

2.4. Работодатель организует приём и рассмотрение предложений и замечаний работников по вопросам повышения качества обучения и воспитания.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в год, в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату. 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, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на срок, установленный трудовым законодательством.

4.2. Условия трудового договора при его заключении определяется законами, нормативными правовыми актами и соглашением сторон.

4.3. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника.

4.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных в законодательстве РФ.

4.5. Объем нагрузки педагогических работников устанавливается работодателем исходя из количества часов по программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий,

оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Нагрузка на выходные и праздничные дни не предусматривается.

4.6. В случае производственной необходимости работодатель имеет право с согласия работника (ст. 72, 72.1, 72.2 ТК) переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.7. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматривается директором Школы, по согласованию с руководителями структурных подразделений и совместно с профсоюзным комитетом Школы. По итогам совместных консультаций в настоящий коллективный договор могут дополнительно включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников.

4.8. Работодатель обязуется заблаговременно (не позднее чем за 2 месяца) предоставлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

4.9. О возможном массовом высвобождении работников работодатель информирует соответствующие органы не менее чем за три месяца.

4.10. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 20 или более работников в течение 30 календарных дней.

4.11. Работодатель обязуется производить при необходимости сокращении штата работников по возможности за счет ликвидации вакансий.

4.12. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в Школе свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- лица, воспитывающие детей-инвалидов;
- инвалиды детства, если по состоянию здоровья они могут продолжать работу.

4.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях, преимущественное право при приеме на работу на открывшиеся в школе вакансии.

4.14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускаются, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срока трудового договора в период беременности женщин работодатель обязан по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у неё прав на отпуск по беременности и родам.

4.15. С женщинами, имеющими детей до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка до 14 лет, другими лицами, воспитывающими детей без матери по инициативе работодателя не допускается расторжение трудового договора, за исключением случаев ликвидации организации или других случаев, предусмотренных законодательством (ст.81.п.1, п.3 пп.а, п. 5-8, п.10, п.11 ТК РФ).

4.16. Лицами, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 1 дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время и время отдыха работников школы регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и пунктами настоящего распорядка, утверждаемым руководителем с учетом мнения представительного органа работников организации.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Индивидуальная продолжительность рабочей недели может равномерно или неравномерно распределяться на пять или шесть рабочих дней с понедельника по пятницу или по субботу. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в Школе может вводиться дежурство для разрешения неотложных вопросов.

К дежурству могут привлекаться только служащие и специалисты по списку, согласованному с профсоюзным комитетом школы. Компенсация за дежурство производится в соответствии с законодательством.

5.5. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сотрудников школы, не связанных с учебным процессом сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

Границы рабочего времени 31 декабря устанавливаются до 14 часов. Выпавшее таким образом рабочее время компенсируется оплатой в полном размере.

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.7. Стороны договорились, что работа в выходные дни возможна лишь в случаях и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством, а также с письменного согласия работника.

Работа в выходной день компенсируется двойной оплатой или предоставлением в каникулярное время другого дня отдыха.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. Работа в выходные и в нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.10. Продолжительность ежегодного отпуска для всех категорий работников составляет 28 календарных дней, педагогам - 56 календарных дней.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.12. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 10 минут после их окончания.

5.13. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, а также в связи:

- со свадьбой самого работника (детей работника) - 3 дня;
- смертью близких (мужа, жены, детей, матери, отца) – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- работающим инвалидам – 3 дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 1 день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 дня (без сохранения заработной платы).

5.14. Работодатель обязан предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда (согласно ст. 116,117 ТК РФ). Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждается Правительством РФ.

5.15. Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была произведена оплата за время отпуска.

5.16. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

5.17. При наличии экономии по фонду оплаты труда, работникам Школы может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск за многолетний плодотворный труд:

- за работу в учреждении от 5 до 10 лет дополнительно 2 календарных дня;
- за работу в учреждении от 10 до 20 лет дополнительно 5 календарных дней;

- за работу в учреждении от 20 лет и выше дополнительно 7 календарных дней.

6. Оплата труда, доплаты, гарантийные и компенсационные выплаты.

6.1. Оплата по труду каждого работника учреждения зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какое бы то ни было понижение размера оплаты труда работника в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии.

6.2. Оплата труда работникам учреждения производится в соответствии новым механизмам оплаты труда государственных образовательных учреждений согласно постановлению Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», постановлению Правительства Самарской области от 10.09.2008 № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методик расчёта нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», Положению об оплате труда и порядке установления доплат, надбавок и стимулирующих выплат работникам ГБОУ СОШ №1 города Похвистнево.

6.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, 1 и 16 числа каждого месяца.

6.4. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательстве в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

6.5. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующих документов;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. Охрана труда и здоровья.

7.1.Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам деятельности организации.

Ответственность за состояние условий и охраны труда в школе берет на себя работодатель.

Работодатель обязуется:

7.2Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

7.3Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране безопасности труда.

7.4Проводить своевременные расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.5Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.6Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников.

По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых для работников и их детей.

8 Прочие условия настоящего коллективного договора.

8.5 Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами, действует в течение всего срока, но не более четырех лет, по истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

8.6 При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение этого срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.7 Для регулирования разногласий в ходе переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

8.8 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней.

8.9 Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу работников до заключения с ним трудового договора.

8.10 Стороны раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников.

С отчетом выступают лица с обеих сторон, подписавших коллективный договор.

8.11 Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.12 Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами.