

муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 33»
(МАОУ СОШ № 33)
«33 № - а Шор школа» муниципальной асьюралана велодан учреждение
(«33 №-а ШШ» МАВУ»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2016-2019 год

Сыктывкар 2016 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ СОШ № 33.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств членов Профсоюза и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для членов Профсоюза,

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

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

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями (ст.ст. 30,31 ТК РФ) до подписания настоящего Коллективного договора. Согласие либо отказ профкома представлять интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, оформляется протоколом, который прилагается к настоящему Коллективному договору и является неотъемлемой его частью.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В течение срока действия Коллективного договора стороны на основе взаимной договоренности вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном ТК РФ. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения членов Профсоюза. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.7. Срок действия Коллективного договора 2016- 2019 год.

1.8. Перечень прилагаемых к Коллективному договору локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда;
- 3) Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников
- 4) Форма расчетного листка работников;
- 5) График сменности учебных занятий;
- 6) План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- 7) График сменности работы учителей (график звонков).
- 8) Выплаты за вредность по списку профессий

- 9) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спец. одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 10) Соглашение по охране труда;
- 11) План оздоровительно-профилактических мероприятий.

1.9. Стороны определяют следующую форму управления учреждением через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы членов Профсоюза, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;

В соответствии со статьей 9 Трудового кодекса Российской Федерации Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор с работником является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МАОУ СОШ № 33, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочные трудовые договоры заключаются только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия, 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 в письменной форме.

2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе с учетом мнения (по согласованию) профкома.

2.5. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем школы с учетом мнения (по согласованию) профкома. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки возможны только по взаимному согласию сторон, либо по инициативе работодателя в случаях, оговоренных трудовым законодательством, когда согласие работника не требуется.

2.8. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.9. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом МАОУ СОШ № 33, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и осуществляет выплату работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации или переподготовки (ст.187 ТК РФ).

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития школы.

3.3. Работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников согласно прилагаемого к Коллективному договору перечня.

3.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест работодатель осуществляет опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст.173-176 ТК РФ работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального образования для получения ими образования соответствующего уровня впервые.

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 массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения или сокращением численности или штата производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома.

4.3. 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 свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, положения о рабочем времени, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

5.3. Работодатель обязуется:

5.4. Предоставлять работникам, учителям, занятым на работах с вредными условиями труда гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством согласно материалов аттестации рабочих мест.

5.5. График дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с нормативными актами РФ, РК, органами местного самоуправления.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы работники имеют право обратиться в суд.

6.4. Фонд оплаты труда (ФОТ) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) и распределяется по всем категориям работников.

6.5. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам образовательного учреждения:

- административно-управленческого персонала;
- педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность;

другие педагогические работники (воспитатели, педагог-психолог, социальный педагог, - - педагоги дополнительного образования, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-библиотекарь, старшие вожатые);

- учебно- вспомогательного персонала (секретарь- машинистка, лаборанты, бухгалтера, инженер- электроник техник); обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений, дворники, сторожа и др.).

6.6. Стимулирующая часть ФОТ от общего фонда оплаты труда распределяется на всех работников МАОУ СОШ № 33 согласно Положению об оплате труда.

Положение принимается на общем собрании работников МАОУ СОШ № 33 большинством голосов и вступает в силу со дня подписания. Положение может быть изменено только решением общего собрания коллектива.

6.7. Оплата труда в период карантина, приостановки работы образовательного учреждения по распоряжению контролирующих органов, активированных дней в связи с сильными морозами производится в полном объеме. Оплата труда в полном объеме (без присутствия работников на рабочем месте) производится в случаях, представляющих опасность для здоровья работников и при низкой температуре в помещении.

7. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Оказывает материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, с учетом мнения профкома и в пределах фонда доплат.

7.2. Членам профсоюза выделяет материальное вознаграждение в размере 1.000 рублей за счет профсоюза в связи с юбилеями (50,55,60, 65, 70-... лет со дня рождения).

7.3. Предоставляет при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 1 календарный день к ежегодному отпуску или в дни каникул, членам профсоюза - 2 календарных дня к ежегодному отпуску или в дни каникул.

7.4. Ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольном учреждении.

7.5. Организует в образовательном учреждении общественное питание.

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого право заключить соглашение по охране труда определить ряд организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровье детей, безопасным Методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения во время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.10. Обеспечить соблюдение работникам требований, правил и инструкций по охране труда.

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

Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Оказывать содействие инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.13. Обеспечивать прохождение обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским

заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.14. Профком обязуется: организовать физкультурно - оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения; проводить работу по оздоровлению детей работников образовательного учреждения.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по соглашению) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3и статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

9.8. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

10. Работодатель обеспечивает:

10.1. Рассмотрение в 15-дневный срок обращений, заявлений и предложений профсоюзных органов.

10.2. Участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.

11. Работодатель обязуется:

11.1. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

11.4. Предоставлять Профсоюзу информацию по вопросам труда, заработной платы, социально-экономического развития отрасли.

12. Работодатель признает следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

12.1. Указанные работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.2. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.3. Члены выборных органов Профсоюза, а также руководители профсоюзных органов и их заместители, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, совещаний, собраний, созываемых Профсоюзом, на время краткосрочной профсоюзной учебы, освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы.

12.5. Установить для не освобожденных от основной работы председателей первичных профсоюзных организаций доплату в размере 15 % должностного оклада (тарифной ставки), из стимулирующего фонда оплаты труда образовательного учреждения.

13. Работодатель признает следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

13.1. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

13.2. По предложению Профсоюза стороны совместно принимают решение о представлении к присвоению почетных званий и награждении ведомственными грамотами и знаками отличия наиболее активных профсоюзных организаторов. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

14. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

14.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза, представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

14.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда школы.

10. Контроль за выполнением условий коллективного договора.

Ответственность сторон:

10.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Работодатель и представитель профкома совместно осуществляют контроль за реализацией положений Коллективного договора. Рассматривают в 5-дневный срок разногласия и конфликты, связанные с выполнением Коллективного договора, отчитываются о результатах контроля на общем профсоюзном собрании образовательного учреждения.