



Директор МБОУ СОШ № 8

С.В. Серёгина

М.П.

С.В. Серёгина

Председатель профсоюзного
комитета

Т.А. Кледова

Т.А. Кледова

Председатель комиссии по
социальному страхованию

Т.А. Стулова

Т.А. Стулова

Приказ № 66
от 26.06.2012 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией МБОУ СОШ № 8
и трудовым коллективом на 2012-2015 г.
(с изм. от 21.04.2014 г.)

Принят на общем собрании трудового
коллектива
«18» июня 2012 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ ст. 40-44, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральным Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», региональным отраслевым соглашением между Департаментом образования Тверской области и Тверской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки на 2010-2012 годы, иными законодательными и нормативными актами в целях соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности учреждения, выполнение требований законодательства о труде.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Профсоюзный комитет МБОУ СОШ № 8 и комиссия по социальному страхованию – от трудового коллектива;
- директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №8» города Торжка Тверской области Серёгина С.В. – от работодателя.

1.3. Стороны признают настоящий коллективный договор основным документом социального партнёрства, устанавливающим принципы согласованных действий по вопросам труда и основывающимся на нормах Конституции РФ, Федеральном Законе «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г., Указах Президента и постановлениях Правительства РФ, касающихся вопросов развития системы образования, действующего законодательства РФ о труде, Закона Тверской области «Об образовании в Тверской области», других законодательных и нормативных актов.

1.4. В течение срока действия настоящего договора (2012-2015 гг.) стороны, его подписавшие, вправе по взаимной договоренности вносить в договор изменения и дополнения, не противоречащие действующему законодательству.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.6. Положения коллективного договора должны быть учтены при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками образовательного учреждения, разрешений индивидуальных и коллективных трудовых споров. Условия индивидуальных трудовых договоров с работниками образовательного учреждения, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором, недействительны.

1.7. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, уважая права друг друга, несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в установленном законом порядке.

1.8. Стороны договорились:

- профсоюзный комитет и комиссия по социальному страхованию выступают в качестве полномочного представителя работников учреждения при разработке и утверждении коллективного договора, ведении коллективных переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем приёма, перевода, увольнения (в т.ч. и по инициативе администрации), оплаты труда, режима труда и отдыха, социальных гарантий и льгот;
- ни одна из сторон в течение установленного срока действия коллективного договора не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Настоящий коллективный договор вступает в действие с момента его подписания и действует до заключения нового. Срок действия настоящего коллективного договора – 3 года.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работником и администрацией возникают на основе трудового договора, заключаемого в письменной форме между работником и работодателем (директором школы), по общему правилу на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается лишь в строго оговоренных законом случаях (ст. 59 ТК РФ). Перевод работника, работающего на условиях бессрочного трудового договора на работу по срочному трудовому договору может быть произведен только по его личному письменному заявлению. Условия, оговариваемые в трудовом договоре, не могут ухудшать положение работника по сравнению с определёнными в законодательстве о труде, в Соглашениях и в настоящем коллективном договоре.

2.2. При заключении срочного трудового договора кроме срока его действия в нём указываются и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного договора (ст. 59 ТК РФ). Трудовой договор, заключённый на определённый срок (до пяти лет – ст. 58 ТК РФ), при отсутствии достаточных к тому оснований (установленных полномочными органами Рострудинспекция или суд) считается заключённым на неопределённый срок.

2.3. При приёме на работу работодатель обязан:

- договор заключить в письменной форме;
- приём на работу оформить приказом (распоряжением), который объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня его подписания;
- в 5-дневный срок внести в трудовую книжку работника запись о приёме на работу с точным указанием должности согласно штатному расписанию;
- ознакомить работника под роспись с локальными нормативно-правовыми актами, действующими в учреждении: Уставом, правилами внутреннего

распорядка, должностными обязанностями (инструкциями), настоящим коллективным договором и др.

- 2.4. Существенными условиями труда при заключении трудового договора следует считать: место работы (с указанием структурного подразделения); дата начала работы (при заключении срочного трудового договора и дата её окончания); наименование должности и специальности (с указанием их в точном соответствии с ПКГ и штатным расписанием образовательного учреждения); права и обязанности работника и работодателя; характеристики условий труда; компенсации и льготы работнику за работу в условиях, отличных от нормальных; режим труда и отдыха (при отличии его от нормального); условия оплаты труда (размер должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера). О введении изменений существенных условий труда работник должен быть уведомлён письменно не позднее, чем за два месяца до их введения.
- 2.5. Расторжение трудового договора с работником образовательного учреждения - членом профсоюза работников народного образования и науки по инициативе работодателя проводится в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 3.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников образовательного учреждения – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), других работников учреждения – 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).
- 3.2. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (ст.47 п.6 «Закон об образовании РФ»).
- 3.3. Рабочее время педагогических и других работников учреждения регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися приложением к настоящему коллективному договору, Уставом учреждения, индивидуальными трудовыми договорами работников, а также учебным расписанием и графиками сменности.
- 3.4. Выходными днями в образовательном учреждении являются: суббота, воскресенье – при пятидневной рабочей неделе (при шестидневной рабочей неделе - воскресенье).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников учреждения допускается только в исключительных случаях, с письменного согласия работника.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу директора учреждения в соответствии с действующим трудовым законодательством (ст. 153 ТК РФ) работнику предоставляется по письменному заявлению другой день отдыха в удобное для него время (во время каникул).

3.5. Администрация школы не позднее 15 мая месяца текущего года знакомит учителей с предварительной нагрузкой на следующий учебный год.

3.6. В каждом календарном году работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется в календарных днях (для педагогических работников школ – 56 календарных дней, остальных работников – 28 календарных дней).

3.7. Отпуска работникам учреждения предоставляются в соответствии с ежегодным графиком отпусков, который утверждается работодателем (директором) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и является обязательным (в феврале-марте). О времени начала своего отпуска работник должен быть извещён работодателем не позднее, чем за 2 недели до его начала. Для педагогических работников предпочтительно предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее время. При приобретении работником путёвки на санаторно-курортное лечение отпуск ему переносится полностью или частично на время лечения по его письменному заявлению и предоставлению путёвки.

3.8. По соглашению работника с работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части.

Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника, при этом неиспользованная часть отпуска, по желанию работника, предоставляется в удобное для него время в течение текущего рабочего года, либо присоединяется к отпуску за следующий рабочий год. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- исполнения работником во время очередного отпуска государственных или общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

По соглашению работника с работодателем отпуск переносится на другой срок, если работнику несвоевременно (за 3 дня до начала отпуска) была произведена оплата за него, либо он не был своевременно (за две недели до начала) предупрежден о времени его начала.

3.10. Перерасчёт оплаты за отпуск производится за период, начиная со дня введения индексации (повышения ставок, окладов).

3.11. По согласованию с учредителем и (или) на условиях, оговоренных в уставе учреждения после десяти лет педагогической работы имеют право на

длительный до одного года неоплачиваемый отпуск, на период которого за работником сохраняется рабочее место.

Длительный отпуск сроком на один год может быть предоставлен не более, чем одному педагогу за учебный год по решению руководителя ОУ, оформлен приказом образовательного учреждения и согласован с председателем школьного комитета по социальному страхованию.

О предоставлении длительного отпуска работник должен сообщать не позднее, чем за 1 месяц до ухода в отпуск.

3.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению и по согласованию с работодателем предоставляется краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы до 3-х календарных дней в году: в случаях свадьбы самого работника, смерти близких родственников, 2 дня – свадьба детей, и без сохранения заработной платы до 35 календарных дней в году – участникам ВОВ; до 14 календарных дней в году – работающим пенсионерам, родителям и супругам военнослужащих, погибших при исполнении воинского долга; до 60 календарных дней в году – работающим инвалидам.

4. ОПЛАТА ТРУДА

На период действия настоящего коллективного договора стороны договорились:

4.1. Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения производится в соответствии с Законами РФ и Тверской области, постановлениями и решениями Правительства РФ, Тверской области и органов местного самоуправления.

4.2. Заработная плата работникам учреждения выплачивается не реже, чем 2 раза в месяц (2 и 17 числа каждого месяца).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днями выплата заработной платы производится накануне.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.3. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере 2/3 заработной платы, без вины работника и работодателя – 2/3 должностного оклада.

4.4. Педагогическим работникам образовательного учреждения, имеющих звание «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ» устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 20% должностного оклада.

Педагогическим работникам учреждения, награждённых значком «Отличник народного просвещения», «Отличник народного просвещения СССР», знаком «Почётный работник общего образования РФ» устанавливается ежемесячная надбавка в размере 10% должностного оклада.

4.5. Педагогическим работникам образовательного учреждения, награждённых Грамотой Министерства Образования РФ и (или)

Департамента образования Тверской области устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 5% должностного оклада.

- 4.6. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику или в связи с юбилейными датами в размере должностного оклада при наличии денежных средств.
- 4.7. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается в соответствии с Положением о порядке, условиях оплаты и стимулирования труда в МБОУ СОШ № 8.

5. ОХРАНА ТРУДА

- 5.1. В условиях трудового договора, заключаемого с работником, должны указываться достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу с тяжёлыми, вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда.
- 5.2. На время приостановки деятельности учреждения образования вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника, за ним сохраняется рабочее место, должность и средний заработок.
- 5.3. Отказ работника от выполнения работы по причине непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения тяжёлых работ, работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не может влечь для него каких бы то ни было негативных последствий.
- 5.4. Администрация обязана:
- обеспечить безопасность при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
 - организовать обучение, инструктаж работников, проверку знаний норм, правил и инструкций по охране труда;
 - обеспечить информирование работников о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работнику средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах;
 - обеспечить беспрепятственный допуск представителей органов государственного и общественного контроля и надзора для проведения обследований состояния условий и охраны труда, соблюдения законодательства об охране труда, расследования несчастных случаев и профзаболеваний;
 - принять необходимые меры по обеспечению сохранности жизни и здоровья работников учреждения при возникновении аварийных ситуаций, в т.ч. надлежащие меры по оказанию помощи пострадавшим;
 - обеспечить предоставление органам государственного и общественного контроля и надзора необходимой информации о состоянии условий и охраны труда в учреждении, выполнение их предписаний, а так же о всех подлежащих регистрации несчастных случаях и повреждениях здоровья работников.

5.5. Комиссия по охране труда вправе:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательных и иных нормативных актов об охране труда;
- принимать участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц учреждения о состоянии условий и охраны труда, о всех подлежащих регистрации несчастных случаях;
- предъявлять требования о приостановке работы в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении законодательных или иных нормативных актов по охране труда, в сокрытии фактов несчастных случаев;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, с изменениями условий труда.

6. ИНФОРМАЦИОННАЯ ОТКРЫТОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

6.1 Образовательная организация формирует открытые и общедоступные информационные ресурсы, содержащие информацию об её деятельности, и обеспечивает доступ к таким ресурсам посредством размещения их в информационно-телекоммуникационных сетях, в том числе на официальном сайте образовательной организации в сети «Интернет».

6.2 Образовательная организация обеспечивает открытость и доступность информации

- о персональном составе педагогических работников с указанием уровня образования, квалификации и опыта работы.
- о поступлении финансовых и материальных средств и об их расходовании по итогам финансового года.
- локальных нормативных актов, предусмотренных частью 2 статьи 30 Федерального закона «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29.12.2012г., правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора.

6.3 Информация и документы, указанные в части 2 настоящей статьи, если они в соответствии с законодательством Российской Федерации не отнесены к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну, подлежат размещению на официальном сайте образовательной организации в сети «Интернет» и обновлению в течении десяти рабочих дней со дня их создания, получения или внесения в них соответствующих изменений. Порядок размещения на официальном сайте образовательной организации в сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации, в том числе её содержание и форма её предоставления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны пришли к согласию, что на период действия настоящего коллективного договора в учреждении действуют следующие положения:

- 7.1. Педагогическим работникам предоставляется один свободный от работы день для самостоятельной методической подготовки при нагрузке, не превышающей 18 часов и до 21 часа по возможности.
- 7.2. Работникам, участвующим в забастовке, объявленной по причине невыплаты (задержки выплаты) заработной платы по вине работодателя либо учредителя, выплачивается денежная компенсация в размере не менее 2/3 ставки заработной платы (должностного оклада).
- 7.3. Для контроля за выполнением настоящего коллективного договора, за решением вопросов, возникающих в ходе его реализации, создается двухсторонняя комиссия в составе: Гусева Елена Ивановна и Смородинова Лилия Васильевна, с одной стороны, и Кледова Тамара Августовна и Стулова Тамара Александровна, с другой. Ежегодно стороны обмениваются информацией о ходе выполнения взятых на себя обязательств.
- 7.4. Возникающие в коллективе конфликты и разногласия стороны принимают к рассмотрению в недельный срок.
- 7.5. Работодатель доводит текст настоящего коллективного договора до сведения всех работников учреждения.
- 7.6. Ход и промежуточные результаты выполнения настоящего коллективного договора рассматриваются комиссией и доводятся до сведения работников учреждения.