

ПРИНЯТО

На общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от 28.08.14г.

Утверждаю

Директор ГКОУ СОШ № 1

М. Р. Мальсагова

«28» 08 2014 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГКОУ СОШ № 1 с.п. Сурхахи

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: администрация ГКОУ СОШ № 1 и трудовой коллектив, в лице профсоюзного комитета школы. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между администрацией и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Администрация признает профком школы полномочным представителем трудового коллектива, поскольку он уполномочен его общим собранием, представлять интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальным и жилищно-бытовым обслуживании работников школы, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией. В настоящем договоре воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие договора распространяется на всех работников школы.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством, отраслевым, республиканскими и районными соглашениями между соответствующими органами управления образованием и профсоюзными выборными органами.

1.6. Профком обязуется содействовать эффективной работе школы присущими профсоюзам методами и средствами (заключение договоров, ведение переговоров по разрешению трудовых споров и т.п.)

1.7. Администрация обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу, профком обязуется разъяснять работникам положения договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

1.8. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательство и ответственность сторон.

1.9. Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:

- Ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- Поощрение работников за добросовестный труд;
- Требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- Привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- Принятие локальных нормативных актов;
- Требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора;
- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- Предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- Своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы;
- Обязательное социальное страхование;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о премиях, доплатах и надбавках;
- График отпусков;

- Форма расчетного листа;
- Приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- Приказы о награждениях работников;
- Приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза
- Другие документы, содержащие нормы трудового права.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры;
- положение о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам;
- положение о надбавках и доплатах и других выплатах стимулирующего характера работникам;
- положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- положение о комиссии по охране труда.

1.11. Коллективный договор определяет форму управления школой работниками и через профком.

- принятие локальных нормативных актов общим собранием работников;
- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- согласование профкомом локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам непосредственно затрагивающими интересы работников, а также по вопросам предусмотренным ч.2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.12. Администрация признает профком полномочным представителем коллектива работников школы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем согласно ст.52, ст.53, 384,398 ТК РФ

1.13. Профком признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей Учреждения, обеспечение качества и роста труда, создания нормального морально-психологического климата.

Профком представляет работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации, его компетенцию.

1.14. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.16. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке установленном ТК РФ.

1.17. Руководитель Учреждения несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета и предоставление помещения для работы.

1.18. Председателю профсоюзного комитета предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 3 календарных дней. Членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) – до 2 календарных дней.

1.19. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором.

1.20. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора. Профсоюзный комитет дважды в течение года отчитывается о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

1.21. Председатель профсоюзного комитета наделяется правом от имени работников учреждения визировать совместные с администрацией локальные акты.

2. Прием и увольнение работников.

При приеме на работу администрация обязуется:

2.1. Заключать трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику.

2.2. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 ТК РФ.

2.3. Как правило, трудовой договор заключается на «неопределенный срок».

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться:

- По инициативе работника;
- Для замены временно отсутствующего работника, за которым по закону сохраняется место работы;
- Для выполнения сезонной работы.

2.5. Ознакомить работника с порученной работой, установленной документацией.

2.6. В случае приема на работу с 3-месячным испытательным сроком указать его в трудовом договоре.

2.7. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.8. Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения - с указанием причин.

2.9. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы)

2.10. Перевод работника с договора «на неопределенный срок» на срочный трудовой договор возможен только с его письменного согласия.

2.11. В случае увольнения по сокращению штата работника отнести к льготной категории, имеющего преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст.179 ТК РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии срок один год), кроме случаев наличия дисциплинарного взыскания. При наличии дисциплинарного взыскания этот пункт не применяется.

3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

3.1. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается, исходя из требований п.66 «Типового положения об общеобразовательном учреждении», когда «как правило, сохраняется ✓ объем учебной нагрузки в предыдущем году и преемственность преподавания предметов в классах», «Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника».

3.2. Проводить расстановку кадров на новый учебный год не позднее 15 апреля текущего года.

3.3. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.4. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.

3.5. В случае сокращения классов (групп) в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

3.6. Работники образовательного учреждения имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку за счет средств учреждения. Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет Учреждения.

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

3.7. Своевременно создать аттестационную комиссию Учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета.

3.8. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

3.9. В случае сокращения классов (групп) в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

4. Организация труда, режим работы, время отдыха.

Администрация образовательного учреждения обязуется:

4.1. Установить 6-дневную рабочую неделю для учителей всех классов, кроме начальных классов, 6-дневную рабочую неделю для технического персонала, лаборанта, делопроизводителя, библиотекаря, водителя, гардеробщика, дворника. По особому графику определяется работа сторожей.

4.2. При 5-дневной рабочей неделе два выходных дня – суббота и воскресенье. При 6-дневной – один выходной – воскресенье.

4.3. Перерывы между уроками (перемены) по 10 минут, три перемены по 20 минут. Перемены являются рабочим временем учителя, т.к. оплата труда производится по астрономическим (а не академическим) часам.

4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не позднее 36 часов в неделю.

4.5. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти (или триместра). Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени учителя.

4.6. В случае возможности (в зависимости от объема учебной нагрузки) предоставлять учителю методический день. Методический день предоставляется учителю в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу администрацией учреждения и учеба проходит во время, когда в школе проводятся уроки.

4.7. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

4.8. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом руководителя учреждения. Время работы не может быть выше объема учебной нагрузки учителя.

4.9. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству. В том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (9 часов). Кроме того, учитель имеет право отработать еще 240 часов в год, на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

4.10. Администрация, технические работники школы, лаборанты, библиотекари работают по 40-часовой рабочей неделе. Для техработников ввести суммированный учет рабочего времени, состоящий из времени уборки отведенной территории и времени дежурства по школе.

4.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск согласно ст. 334 Трудового кодекса, техническим работникам – 28 календарных дней.

4.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начале отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала. В стаж работы включается время участия санкционированной забастовке, при остановке работы и т.д.

4.13. Разделение отпуска на части, возможно, с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

4.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса ТК РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющих 2 и более детей в возрасте до 14 лет
 - работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
 - одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет.
- Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором школы.

4.15. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ.

4.16. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счет Работодателя или получивший вторую специальность за счет средств Работодателя, обязан отработать в Учреждении по полученной специальности 2 года, либо вернуть Работодателю затраченную сумму полностью, либо пропорционально неотработанному времени.

4.17. Учителя и воспитатели, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

4.18. При наличии в учебном расписании работника 8 или более «окон» в неделю, предоставлять ему дополнительные дни отдыха во время школьных каникул.

5. Оплата и стимулирование труда.

5.1. Оплата труда работников включает в себя: размеры минимальных окладов (ставок) по ПКГ, повышающие коэффициенты к минимальным окладам (ставкам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера к минимальным окладам (ставкам), оплату за классное руководство.

5.2. Размеры минимальных окладов (ставок) устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры выплат по повышающим коэффициентам определяются путем умножения размера минимального оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

5.3. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются руководителем учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ.

5.4. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже 2 раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 21 числа текущего месяца.

5.5. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

5.6. В связи с переходом на новую систему оплаты труда педагогических и руководящих работников устанавливается:

А) базовая часть

Б) стимулирующая часть оплаты труда

5.7. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения определяется исходя из размеров стимулирующей доли фонда оплаты труда к объему фонда оплаты труда работников учреждения

5.8. Из стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляются поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу всем работникам общеобразовательного учреждения.

5.9. Ежемесячные надбавки работникам, имеющим государственные награды, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук, устанавливаются в процентном отношении к размеру должностного оклада или тарифной ставки

5.10. Ежемесячные надбавки за ученую степень, государственные награды выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета.

5.11. Установление ежемесячных надбавок за ученую степень, государственные награды осуществляется 1 раз в год 1 сентября.

5.12. Поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника учреждения.

5.13. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется 2 раза в год:

В августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия следующего учебного года.

5.14. Установление условий премирования не связанных с результативностью работы не допускается.

5.15. Выплата доплат и надбавок за ведомственные награды осуществляется из стимулирующего фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением звания «Заслуженный учитель».

5.16. Общая сумма надбавок за наличие ученой степени и государственных наград не должна превышать 20 % от стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения за соответствующий период.

5.17. При прекращении трудового договора выплата всех сумм причитающихся работнику производится в день увольнения.

5.18. Удержания с работника заработной платы производится в соответствии со ст. 37 ТК РФ.

5.19. Изменения размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производятся:

- - при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- - при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

6. Охрана труда и улучшение условий работающих

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников на здоровье и безопасное условие труда. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроком их выполнения и ответственных лиц.

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

6.3. В состав аттестационной комиссии для проведения сертификации рабочих мест включение представителя профкома и членов комиссии по охране труда обязательно.

6.4. Обеспечить разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников.

6.5. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.

6.6. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

6.7. Не допускать к работе лиц не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, и в случае медицинских противопоказаний.

6.8. Обеспечить обязательное социальное страхование работников и социальное страхование от несчастных случаев на производстве.

6.9. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

6.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, включив в нее на паритетной основе представителей профкома согласно ст. 218 ТК РФ.

6.11. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима.

7. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

7.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.2. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст. 370 ТК РФ.

7.3. Принимать участие в установлении системы оплаты и стимулирования труда согласно ст. 135 ТК РФ.

7.4. Участвовать в работе по социальному страхованию работников, вести учет нуждающихся в санаторно-курортном оздоровлении, своевременно направлять заявки в территориальное отделение фонда социального страхования.

7.5. Принимать участие в составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков.

7.6. Принимать участие в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

7.7. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

7.8. Осуществлять контроль над правильностью ведения трудовых книжек работников.

7.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Образовательном учреждении.

7.10. Совместно с руководителем Образовательного учреждения организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства, поддержание чистоты и порядка в образовательном учреждении, сохранении его материальной базы; создание комфортных условий для деятельности работников и обучающихся, в том числе организации горячего питания; нормального морально-психологического климата в Образовательном учреждении.

8. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

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

8.2 Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим договором.

8.4 Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения

8.5 Увольнение председателя профкома или членов профкома с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа согласно ст. 374 ТК РФ.

9. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

9.1 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.2 Осуществляют контроль над реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников Учреждения в конце календарного года.

9.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения- забастовки.

9.4 Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.5 Внесение изменений и дополнений производится в порядке, установленном ТК РФ.