

Коллективный договор

Муниципального общеобразовательного учреждения
города Кургана
«Средняя общеобразовательная школа № 35»

От работодателя:

Директор МОУ
города Кургана
«Средняя общеобразовательная
школа № 35»
С.В. Осолодова



От работников:

Председатель первичной
профессиональной организации
образовательного учреждения
Е.И. Кобравина



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду Главное управление по труду и занятости
Курганской области

(наименование органа)

Регистрационный № от « 09-25-12-028 » от 03.03.2009 г.

Руководитель _____ органа _____ по _____

зав. сек. ср. ш. Машу Машу
(должность, Ф.И.О.)



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения.
- 1.2. Настоящий Коллективный Договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении города Кургана «Средняя общеобразовательная школа № 35».
- 1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым Кодексом Российской Федерации, иными законодательствами и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателей по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее, учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их представителя первичной профсоюзной организации, далее профком; работодатель в лице его представителя директора Осколковой Татьяны Васильевны.
- 1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют права уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях работодателем (ст. 30, ст. 31 ТК РФ).
- 1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке установленным Трудовым Кодексом РФ.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

- не допускать уменьшение учебной нагрузки педагогов, установленной при тарификации, в течение учебного года. Изменение нагрузки возможно только с письменного согласия работника;
- учебную нагрузку меньше или больше нормы представлять работникам только с их письменного согласия;
- предоставлять методический день работникам, имеющим учебную нагрузку не более 24 часов в неделю;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, учебную нагрузку предоставлять на начало учебного года наравне с другими работниками. На период отпуска их учебная нагрузка временно передается другим работникам.

Обязательства сторон.

2.1. Работодатель и профком обязуются обеспечить участие работников в управлении учреждением в соответствии со ст.52, 53 Трудового Кодекса Российской Федерации и ст.55 п.1 «Закона об образовании».

2.2. На собрания работников, после согласования с профсоюзным комитетом, выносятся следующие вопросы, затрагивающие интересы членов коллектива:

- Коллективный договор;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда;
- Положение о доплатах за дополнительную работу и надбавках за сложность, напряженность и высокое качество работы.
- Положение о премировании.

2.3. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом следующие вопросы (помимо указанных в п. 2.2.):

- графики сменности;
- расписание уроков и занятий;
- привлечение к сверхурочной работе;
- график ежегодных отпусков;

- поощрение работников
- привлечение работников к дисциплинарной ответственности;
- предварительное комплектование педагогических кадров;
- тарификация педагогических работников;
- утверждение должностных инструкций по охране труда и технике безопасности.

2.4. Стороны договорились соблюдать следующие положения, регулирующие трудовые отношения:

2.4.1. Прием на работу оформляется трудовым договором и приказом по школе. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, Коллективным договором.

2.4.2. Расторжение Трудового договора по инициативе работодателя производить с согласия профсоюзного комитета по основаниям, перечисленным в ст. 81 п.2., п.3, п.5., ст.82 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.4.3. При установлении учебной нагрузки:

- учитывать рекомендации методических объединений;
- сохранять, как правило, принцип преемственности преподавания;
- устанавливать предварительную учебную нагрузку до ухода работников в отпуск;
- не допускать уменьшение учебной нагрузки педагогов, установленной при тарификации, в течение учебного года. Изменение нагрузки возможно только с письменного согласия работника;
- учебную нагрузку меньше или больше нормы предоставлять работникам только с их письменного согласия;
- предоставлять методический день работника, имеющим учебную нагрузку не более 24 часов в неделю;
- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком учебную нагрузку предоставлять на начало учебного года наравне с другими работниками.

На период отпуска их учебная нагрузка временно передается другим работникам.

2.5. Рабочее время.

2.5.1. Установить продолжительность рабочего времени педагогических работников с учетом особенностей их труда (не более 36 часов в неделю) за 1 ставку производственной необходимости нагрузка может быть установлена свыше 36 часов в неделю с письменного согласия работника.

2.5.2. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул считать рабочим временем работника, в эти периоды администрация вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной деятельности в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

2.5.3. Не привлекать педагогических работников к организации и проведению ремонтных работ школьного здания, за исключением закрепленного кабинета. За организацию ремонтных работ кабинета предоставлять три неоплачиваемых дня к очередному отпуску.

2.5.4. Составлять расписание уроков и занятий в соответствии с Государственными санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами, максимальной экономии времени работника, педагогической целесообразности.

2.5.5. Привлечение к работе в выходные дни (проведение экскурсий, походов, олимпиад, соревнований и другое) производится по письменному приказу; работа компенсируется предоставлением другого дня отдыха в каникулярное время или в денежной форме в двойном размере.

2.6. Аттестация педагогических работников.

2.6.1. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников.

2.7. Время отдыха.

2.7.1. Общим выходным днем является воскресенье.

2.8. Время отпуска.

2.8.1. Составлять график отпусков на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года; график отпусков доводится до сведения работников о времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

2.8.2. Допускать разделение отпуска, отзыв из отпуска только с согласия работника;

2.8.3. Заработную плату за время отпуска выплачивать не позднее, чем за три дня до начала отпуска;

2.8.4. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14 календарных дней к основному отпуску (ст. 119 ТК РФ).

- заместителю директора по административно-хозяйственной работе;
- секретарю-машинистке;

2.8.5. Предоставлять дополнительный неоплачиваемый отпуск в количестве трех дней к очередному отпуску работникам, не имеющим больничного листа в течение учебного года.

2.8.6. Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск в количестве трех дней в случаях (ст. 128 ТК РФ);

- регистрации брака;
- на свадьбу близких родственников;
- на похороны лиц, состоящих в родственных отношениях с работником;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации.

2.8.7. Предоставлять длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года педагогическим работникам в соответствии со ст. 55 «Закона об Образовании» Российской Федерации и Положения о порядке условиях предоставления педагогам длительного отпуска.

2.8.8. Предоставлять работникам неоплачиваемый отпуск в количестве трех дней в течение учебного года без предъявления медицинских документов по письменному заявлению работника.

2.8.9. Педагогическим работникам, привлеченным вышестоящими органами управления образования к работе в экспертных комиссиях предоставлять дополнительные дни в каникулярное время (п.7.8.1. Городского отраслевого соглашения).

2.9. Гарантии занятости работников учреждения.

2.9.1. Уведомить 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 работников (8% и более), не позднее, чем за три месяца до его начала.

2.9.2. Работникам, получившим уведомление по (ст.81 п.1., по ст. 81 п.2. ТК РФ), представлять свободное от работы время 1 день в неделю с сохранением заработной платы при условии отсутствия методического дня.

2.9.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением количества обучающихся или штата (ст.81 п.2 ТК РФ) производить по согласованию с профкомом.

2.9.4. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо работников, указанных в (ст. 179 ТК РФ), имеют также работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии); работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, работники, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.9.5. Профком обязуется:

- осуществлять защиту трудовых прав и интересов работников, контролируя соблюдение работодателем законодательства о труде;
- оказывать бесплатные юридические консультации членам профсоюзов по вопросам трудового законодательства.

3. ОПЛАТА ТРУДА.

3.1. Стороны исходят из того, что оплата труда работников учреждения осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

3.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца.

3.4. При повышении ставок заработной платы и должностных окладов индексируется фонд заработной платы, включая надтарифный фонд.

3.5. С первого февраля 2008 г. устанавливается надбавка стимулирующего характера каждому работнику в размере 14% от суммы заработной платы.

4. РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

4.1. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

4.2. Компенсация участвующим в забастовке работникам в связи с невыполнением Коллективного договора выплачивается за первые три дня в размере 100% заработной платы, за последующие семь дней в размере 2/3 заработной платы; начиная с восьмого дня забастовки компенсация работникам, участвующим в забастовке не начисляется.

5. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

5.1. Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права коллективного договора, трудового договора.

5.2. Индивидуальные трудовые споры в учреждении рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

5.3. Работодатель и профсоюз обязуются неурегулированные споры решать через комиссию по трудовым спорам для разрешения индивидуальных трудовых споров (ст.384 ТК РФ).

6. ОХРАНА ТРУДА.

6.1. Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

6.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников;
- обеспечить выполнение правил, инструкций и предписаний по вопросам охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии;

- обеспечить работников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов (рабочих по комплексному обслуживанию здания, учителей химии, трудового обучения, ОИ и ВТ, лаборантов кабинетов химии, ОИ и ВТ) спецодеждой в пределах норматива, предусмотренных на нужды учреждений образования;

- обеспечить проведение медицинских осмотров, обследований работников профессии, которых связаны с вредными условиями труда;

- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8. ГАРАНТИИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.3. Работодатель и профсоюз обязуются:

8.1. Р - заключить и обеспечить выполнение соглашения по охране труда;

Органи - обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда и содействовать его деятельности;

8.2. С - создать комиссию по охране труда на паритетной основе.

6.4. Профком обязуется:

- обеспечить обучение выборных уполномоченных по охране труда через горком профсоюза;

- консультировать членов профсоюза по вопросам охраны труда, оказывать им помощь по защите прав на охрану труда.

8.4. Председатель профсоюзной организации осуществляет контроль за средствами защиты работников в учреждении и организует их приобретение.

7. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обязуется:

- осуществлять контроль за своевременным прохождением флюорографического обследования работников учреждения;

- при выделении путевки на санаторное лечение переносить отпуск работника на срок действия путевки.

7.2. Работодатель и профсоюз обязуются:

- создать комиссию по социальному страхованию при школе и содействовать ее работе.

7.3. Профсоюз обязуется:

- поставить на учет всех нуждающихся в санаторно-курортном лечении в комиссии по оздоровлению работников и их детей;

- обеспечить участие представителей ПК в работе школьной комиссии по оздоровлению;

- обеспечить равные социальные льготы работникам, состоящим в родственных отношениях;

- организовать оздоровительные, спортивные и культурные мероприятия среди работников школы;

- участвовать в организации летнего отдыха детей работников школы.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

8.1. Работодатель обеспечивает гарантии деятельности профсоюзной организации в соответствии со статьями 374, 377 Трудового Кодекса Российской Федерации.

8.2. Стороны договорились, что:

Обязаны соблюдать права профсоюза, способствовать его деятельности, содействовать повышению численности профсоюзной организации.

8.3. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения, разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.4. Председателю профсоюзной организации определить доплату из средств надтарифного фонда учреждения. (Городское отраслевое соглашение п. 9.4.6).

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Стороны обязуются считать неотъемлемой частью Коллективного договора;

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- должностные инструкции работников;

- Положение о доплатах за дополнительную работу и надбавках за сложность, напряженность и высокое качество работы;

- Соглашение по охране труда;

- Положение о премировании.

9.2. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств и обязуются признавать и уважать права друг друга.

9.3. Осуществлять контроль за реализацией положений Коллективного договора два раза в год (октябрь и февраль месяцы).

9.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников коллектива.

9.5. Внесение изменений в действующий Коллективный договор осуществляется по взаимному согласию сторон.

9.6. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.

Директор МОУ города Кургана
«Средняя общеобразовательная
школа № 35»

Осколкова Т.В.



Председатель профсоюзного
комитета

Дубровина Е.И.

