

Рассмотрено
на заседании профсоюзного
комитета МАОУ «СОШ №1»
г.Светлогорска

Одобрено
на заседании
Совета МАОУ «СОШ №1»
г.Светлогорска

Утверждаю
Директор МАОУ «СОШ №1»
г.Светлогорска

Протокол от 20.02.14 № 21

Протокол от 21.02.14 № 2

Председатель
профкома, Г.А.Ягминене

Председатель Совета
МАОУ «СОШ №1»
г.Светлогорска В.А.Кравец

«01» марта 2014 г.

«01» марта 2014 г.



В.В.Морозова

2014 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя
общеобразовательная школа №1» г. Светлогорска

на 2014 – 2017 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются МАОУ «СОШ №1» г.Светлогорска, именуемое далее "работодатель", в лице директора Морозовой В.В. и работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета Ягминене Г.А., председателя Совета МАОУ «СОШ №1» г. Светлогорска Кравец В.А.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения,

1.4. Договор признает исключительное право администрации учреждения планировать, управлять и контролировать организацию учебно-воспитательного процесса, нанимать и увольнять работников, организовывать повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников, совершенствовать систему оплаты труда с учетом мнения профсоюза.

1.5. Администрация признает профсоюз единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам урегулирования трудовых споров.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, изменения учредителя.

1.9. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации, при ликвидации учреждения – в течение срока ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекращать его исполнение в одностороннем порядке. До принятия нового коллективного договора данный договор сохраняет свою силу.

1.11. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА РАБОТНИКОВ.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ.

Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении определенной работы в учреждении.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами

2.3. Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), испытание при приеме на работу не устанавливается для молодых специалистов.

2.4. При приеме на работу педагогических работников помимо предъявления установленных Трудовым кодексом РФ обязательных документов требуется предъявлять документы о специальном образовании и медицинском состоянии здоровья, справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти. Лица, принимаемые на работу в образовательное учреждение, проходят обязательные предварительные, ежегодные медицинские обследования за счет средств работодателя.

2.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

2.7. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет - не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса. В этом случае работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

2.8. Работодатель обязуется:

- содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию, в том числе путем оплаты обучения при наличии денежных средств;

- обеспечивать повышение квалификации или профессиональную переподготовку педагогических работников не реже чем 1(один) раз в пять лет;

- при направлении на повышении квалификации или профессиональную переподготовку работника сохранить за ним место работы, среднюю заработанную плату по основному месту работы;

- предоставлять учебные отпуска работникам, которые совмещают работу с обучением;

2.9. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

2.10. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.11. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования.

2.12. Перевод работников на другую работу без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

2.13 Трудовые отношения с работниками могут оформляться заключением эффективного контракта в котором конкретизированы трудовые функции работников, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества, оказываемых услуг, установлен размер вознаграждения, а также меры социальной поддержки работника. (Приложение №1 - примерная форма эффективного контракта).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю, для других работников, в том числе руководителя, - не может превышать 40 часов в неделю, если работнику не установлен ненормированный график работы. Норма часов педагогической работы за 1 (одну) ставку составляет 18 часов в неделю, для педагогов дополнительного образования – 18 часов в неделю, социальный педагог – 36 часов в неделю, логопед – 20 часов в неделю, педагог-психолог – 36 часов.

В организации применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для работающих в 1-9 классах, шестидневная с одним выходным днем для работающих в 10-11 классах.

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение №2), в расписании уроков и графике сменности, в приказе о регламентации работы школы на текущий учебный год.

3.3. В соответствии со статьей 101 ТК РФ в организации для отдельных работников может устанавливаться ненормированный рабочий день (Приложение №3).

3.4. Работа в каникулярные периоды и периоды, когда в учреждение временно не водят детей, организуется по особому графику. При этом продолжительность рабочего времени не должна превышать нормы, предусмотренной пунктом 3.1. настоящего соглашения и трудовым договором с работником.

3.5. Педагогические работники по согласованию с администрацией могут использовать каникулярные периоды и периоды, когда в учреждение временно не водят детей, для повышения своей квалификации.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

4.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников организации допускается в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ.

4.3. Перерыв на обед в организации устанавливается не менее 0,5 часа. Если перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены.

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводит его до работников под роспись. При наличии путевки на отдых и лечение отпуск, в других исключительных случаях, подтверждаемых документами, отпуск может предоставляться вне графика отпусков, в том числе во время учебного процесса.

4.5. В организации предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных законодательством РФ:

- за работу с ненормированным рабочим днем – 7 календарных дней. В случае, когда отпуск, указанный в данном абзаце, не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа;

Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом, и суммируются с минимальным отпуском 28 рабочих дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством РФ.

4.6. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (статья 128 ТК РФ), также в связи:

- а) со свадьбой самого работника - 3 дней;
- б) со свадьбой детей - 3 дней;
- в) со смертью родственников и близких – 3-5 дней;
- д) с переездом на новое место жительства - 3 дней;
- е) в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

4.7. Администрация вправе предоставить педагогическому работнику один методический день в неделю, свободный от уроков, но не свободный от выполнения иной работы, связанной с педагогической (методическая, повышение квалификации и др.).

4.8. Каждому педагогическому работнику, имеющему непрерывный стаж преподавательской работы не менее чем 10 лет, предоставляется право на длительный

отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы, но с сохранением места работы.

5. ОПЛАТА ТРУДА.

5.1. Работодателем установлена новая система оплаты труда.

5.2. Минимальная оплата труда в организации устанавливается в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области. В минимальную оплату труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной настоящим договором минимальной оплаты труда.

5.3. Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов.

5.4 Заработная плата выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца и перечисляется через банк на зарплатные карты. Каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат.

5.5. Устанавливаются выплаты компенсационного характера. (Приложение №4)

5.5. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ (могут быть указаны конкретные размеры индексации) и исходя из имеющихся у предприятия средств.

5.6. Расходы, связанные со служебными командировками, возмещаются при предоставлении оформленных надлежащим образом документов.

5.7. При уходе на пенсию педагогического работника по собственному желанию, проработавшему в данном учреждении более 20 лет, ему одновременно выплачивается пособие в размере 20 000 рублей из фонда экономии заработной платы.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в ОУ возлагаются на Работодателя.

6.2. Для организации работ по охране труда разработано Положение об организации охраны труда в МАОУ «СОШ №1» г. Светлогорска (Приложение №5) и Положение о службе охраны труда (Приложение №6).

6.3. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами (Приложение № 7)

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за

правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в ОУ;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

6.4 Ежегодно составляется соглашение по охране труда между работодателем и работниками (Приложение №8).

6.5. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные медицинские осмотры.

6.6. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не

предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.7. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. СВОБОДА ТВОРЧЕСТВА И ЗАЩИТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА.

7.1. Педагогический работник вправе выбирать методику и форму работы, не допускающей физическое или психическое насилие над детьми, психофизические перегрузки.

7.2. Молодой специалист имеет право на компенсационную выплату.

7.3. Молодому специалисту устанавливается стимулирующая доплата в размере - 50% от средней базовой заработной платы в течении первых 3 (трех) лет работы.

7.4. Молодой специалист вправе иметь педагога-наставника.

7.5. Педагогический работник может отказаться от классного руководства в первый год работы в учреждении.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

10.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. В соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

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

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен, либо размещен на сайте учреждения.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (или раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее.

10.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.9. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью

_____ листов

Директор В.В. Морозова

