

От администрации:

Руководитель

МАОУ «Рябининская СОШ»

Голохвастова М.А.

17.06.2016г.

М. П.



От трудового коллектива:

Председатель профкома

МАОУ «Рябининская СОШ»

Вьюжанина Л.Л.

17.06.2016г.

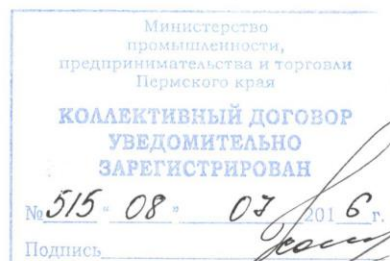
Утвержден на
Общем собрании
трудоого
коллектива Школы

Протокол №2 от 17.06.2016г.

Коллективный договор

МАОУ «Рябининская СОШ»

на период с 17 июня 2016 года по 17 июня 2019 года (на три года)



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Уставом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения МАОУ «Рябининская СОШ»

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель Муниципального автономного общеобразовательного учреждения МАОУ «Рябининская СОШ» в лице директора Голохвастовой Марины Анатольевны и Работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя Вьюжаниной Любови Леонидовны.

1.3. Настоящий коллективный договор является основным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности организации, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации образовательного учреждения;
- усиления ответственности сторон за результаты образовательной и воспитательной деятельности;
- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- предоставления работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива на основе социального партнерства.

1.5. Дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые за счет профсоюзных денежных средств распространяются на членов профсоюза.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых

обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.7. Работодатель признает профком единственным представителем работников предприятия, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профком обязуется содействовать эффективной работе образовательного учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующие 3 года автоматически.

1.9. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

1.10. В период действия коллективного договора профком обязуется не выступать организатором забастовок и содействовать работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

2. Взаимодействие сторон

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического и финансового положения образовательного учреждения, проводя мероприятия, направленные на создание условий для развития деятельности, новых технологий и услуг, повышение роста производительности труда, обеспечение социальной

стабильности на основе повышения уровня жизни работников предприятия, их социальных и трудовых гарантий.

2.1.3. Взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.1.4. Соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.5. Принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, а также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. Работодатель обязуется:

- организовать и обеспечить работу Комиссии по трудовым спорам в учреждении с участием представителей выборного профсоюзного органа на паритетной основе;

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения;

- предоставлять право выборному профсоюзному органу участвовать в управлении образовательным учреждением в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, получать соответствующую информацию, участвовать в совещаниях, в аттестации работников, заседаниях органов управления по вопросам, затрагивающим интересы работников, и вносить по ним соответствующие предложения.

2.2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе образовательного учреждения, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности, развитию профессионального рейтинга, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства работников образовательного учреждения;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;
- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу, до заключения трудового договора, Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, непосредственно связанными с деятельностью работников учреждения.

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.7. Все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профкома.

4. Рабочее время

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ «Рябининская СОШ» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Пятидневная рабочая неделя устанавливается для следующих категорий работников: главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по кадрам, секретарь, заведующая библиотекой.

4.3. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, младшего обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели, для женщин из расчета 36-часовой рабочей недели. Графики работы утверждаются директором по согласованию с профсоюзным органом и предусматривают время начала и окончания работы, перерывы для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку не позднее, чем за 15 дней до начала месяца и вывешиваются на видном месте.

4.4. Рабочее время педагогических работников учитывается в астрономических часах с учетом перемен, предусмотренных между занятиями, определяется учебным расписанием, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом, Правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы учреждения, годовым учебным календарным графиком. В рабочее время педагогических работников включаются короткие перерывы (перемены).

4.5. После начала урока и до его окончания учитель и обучающиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять обучающихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора учреждения, и в перерывах между занятиями.

4.6. В рабочий день, предшествующий нерабочему, праздничному дню, заседания педагогического совета, методические и другие обязательные для работников мероприятия не проводятся.

4.7. Учебная нагрузка педагогического работника оговаривается в трудовом договоре. Объем учебной нагрузки педагогического работника свыше или менее количества часов на одну ставку (ставка 18 час.), устанавливается только с письменного согласия работника:

4.7.1 объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами и не может превышать 36 часов в неделю;

4.7.2. при необходимости объем учебной нагрузки, установленный в трудовом договоре, может быть изменен сторонами путем заключения дополнительного соглашения к нему;

4.7.3. трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

4.7.3.1. по соглашению между работником и администрацией учреждения;

4.7.3.2. по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) или лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

4.7.3.3. для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

4.7.4. уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможно только:

4.7.4.1. по взаимному согласию;

4.7.4.2. по инициативе администрации учреждения в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

4.7.5. уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение условий в организации труда, в связи, с чем допускается изменение существенных условий труда (ст.74 ТК РФ). Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца (ст.73 ТК РФ).

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (ст.73 ТК РФ).

4.7.6. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации учреждения согласие работника не требуется в следующих случаях:

4.7.6.1. временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 72.2 ТК РФ), например, для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

4.7.6.2. простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;

4.7.6.3. восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

4.7.6.4. возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.7.7. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

4.7.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

4.7.8.1. у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;

4.7.8.2. объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных в п. 4.7.6.

4.9. Работа в установленные для работников графиками выходные дни допускается только в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.10. Дежурство во внеурочное время допускается в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением дней отдыха или с оплатой в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

4.11. Расписание учебных занятий составляется администрацией учреждения исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогических работников. Допускается в день у учителя не более двух «окон» в одну смену. Если первый урок у учителя начинается позже 9.00 час., то время, предшествующее времени начала урока, не является «окном».

Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами учреждения, заседаний педагогического совета, родительских собраний и других заседаний учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.12. Педагогическим работникам может быть предоставлен один день в неделю, свободный от педагогической работы по расписанию уроков, для методической работы и повышения квалификации (методический день) при условиях:

4.12.1. если педагогический работник не выполняет функции классного руководителя или является классным руководителем общеобразовательных классов, для которых учебным планом предусмотрена пятидневная рабочая неделя;

4.12.2. при учебной нагрузке менее 21 часа в неделю;

4.12.3. имеется возможность не нарушать педагогические требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПиН.

Методический день является рабочим днем. В течение методического дня работник может быть привлечен к работе с учащимися, он также обязан участвовать в общешкольных мероприятиях, требующих его присутствия.

4.13. Администрация учреждения может привлекать педагогических работников к дежурству по учреждению в рабочее время в соответствии с графиком дежурства. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором учреждения по согласованию с профсоюзным органом. Время дежурства является рабочим и подлежит учету как рабочее время.

4.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для педагогических работников. В это время за исключением периода работы оздоровительного лагеря, для педагогических работников устанавливается пятидневная рабочая неделя.

В период работы оздоровительного лагеря рабочее время педагогических работников определяется графиком работы этого лагеря.

4.14.1. в каникулярный период, а также в периоды отмены занятий педагогические работники могут привлекаться администрацией учреждения к педагогической, организационной, методической работе в пределах времени, не превышающего их недельной учебной нагрузки.

4.15. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по учреждению и другим видам работ, соответствующим заключенным с ним трудовым договорам и должностной инструкции в пределах установленного им рабочего времени. По соглашению с администрацией Школы, заявлению Работника, в период каникул работник может выполнять иную работу.

4.16. Порядок и графики работы в период каникул устанавливаются приказом директора учреждения по согласованию с профкомом в установленный законодательством срок.

4.17. Заседания педагогического совета, методического совета, школьных методических объединений педагогических работников проводятся не чаще двух раз в учебную четверть, заседания Совета профилактики - не чаще одного раза в месяц. Общие родительские собрания созываются не реже двух раз в год, классные собрания или собрания на параллели – не реже четырех раз в год.

4.18. Как правило, общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета, методического совета, Совета Профилактики, заседания методических объединений, совещания учителей, административные совещания не должны продолжаться более 2-х часов, родительские собрания - полутора часов, собрания школьников - одного часа, занятия кружков, секций - 45 минут.

4.19. Посторонним лицам разрешается присутствовать на учебных занятиях в соответствии с Положением о посещении учебных занятий учреждения. Вход в класс (группу) после начала работы (учебного занятия) разрешается в исключительных случаях только директору и его заместителям.

4.20. Администрация учреждения организует учет за соблюдением режима рабочего времени (явки на работу, уход с нее и пр.) в отношении всех работников.

В случае неявки на работу вследствие временной нетрудоспособности работник обязан известить об этом администрацию учреждения, при наличии такой возможности в максимально короткий срок. После выхода на работу - в первый рабочий день, работник обязан предоставить листок временной нетрудоспособности или иные подтверждающие нетрудоспособность документы.

5. Время отдыха

5.1. Работодатель предоставляет ежегодные основной и дополнительный оплачиваемые отпуска, как правило, по окончании учебного года в летний период.

5.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.3. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

5.4. Продолжительность основного ежегодного отпуска 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный

оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 56 календарных дней.

5.5. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.6. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.7. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

5.8. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей во время отпуска;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.
- по письменному заявлению отпуск должен быть перенесен в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позже чем за 15 дней) работника о времени его отпуска.

5.9. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санитарно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам.

5.10. Работник не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеет право на длительный отпуск сроком до одного года за свой счет.

5.11. Педагогу-библиотекарю, имеющему педагогическую нагрузку, предоставлять ежегодный удлиненный отпуск в количестве 56 календарных дней.

5.12. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – устанавливается дополнительный отпуск без сохранения заработной платы 14 календарных дней.

5.13. Одиноким родителям (матери или отцу), воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней.

5.14. Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором учреждения.

5.15. Отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 дней администрация учреждения обязана предоставлять в связи с регистрацией брака работника, рождением ребенка и в случае смерти близких родственников.

5.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.17. По распоряжению Работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Время работы за пределами рабочего времени подлежит учету с обязательной дополнительной доплатой за это или предоставлением дополнительного времени отдыха в зависимости от желания работника. За особый режим работы - ненормированный рабочий день - работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, определенной Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ «Рябининская СОШ», но не менее 3 календарных дней. Условие об особом режиме работы – ненормированном рабочем дне подлежит включению в трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения к нему. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ «Рябининская СОШ».

5.18. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться с письменного согласия работника к выполнению работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, охрана учреждений и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением средней заработной платы по основной должности (профессии).

6. Оплата труда

6.1. Система оплаты труда и стимулирования работников учреждения устанавливается локальным актом, утверждённым на общем собрании трудового коллектива в соответствии с федеральными, краевыми законами и иными нормативными правовыми актами.

Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения, в том числе премирование, надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера регулируются Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников МАОУ «Рябининская СОШ», которое является приложением к коллективному договору.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2. 1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.2.2. Производить оплату труда работников на основе повременной системы оплаты труда, которая предусматривает выплату заработной платы на основе должностных окладов, учитывающих профессиональную квалификацию работников, уровень ответственности за выполнение должностных обязанностей, сложность, количество, качество и условия выполняемой работы в учреждении.

Размеры должностных окладов работникам определяются трудовыми договорами по соглашению сторон в соответствии со штатным расписанием учреждения.

6.2.3. Осуществлять дополнительное премирование работников и выплачивать вознаграждение по итогам работы за год в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда.

6.2.4. Повышать (индексировать) размеры должностных окладов работников в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

6.2.5. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

6.2.6. Выплачивать заработную плату работникам только в денежной форме 10 числа и в виде аванса 22 числа каждого месяца.

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

6.2.7. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

6.2.8. Производить оплату отпусков работникам не позднее, чем за три дня до их начала. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

6.2.9. Производить оплату труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно – хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.2.10. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.2.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками, в соответствии с Положением о служебной командировке МАОУ «Рябининская СОШ».

6.2.12. Производить оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

6.2.14. производить оплату педагогическому работнику при замене временно отсутствующих педагогических работников, не ниже стоимости часа заменяющего работника со всеми положенными надбавками, доплатами и компенсациями по основному месту работы

6.3. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям:

- педагогическим работникам привлекаемым к другой учебно – воспитательной, методической или организованной работе сохраняется заработная плата согласно тарификации;

- педагогическим работникам которые не привлекались к учебно – воспитательной, методической или организованной работе оплата производится за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

7. Гарантии занятости работников

7.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

7.1.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Профком и работник предупреждаются об этом письменно, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере не менее двухмесячного среднего заработка. Для обсуждения условий и размеров компенсаций при увольнении по соглашению сторон, в т.ч. при сокращении численности (штата) работник (член профсоюза) вправе привлечь представителей профкома.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, организации, либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- 1) Выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) Сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3) Сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

7.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению производства, перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

7.4.2. Обеспечивать, при необходимости, профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

7.4.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

7.4.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);

- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

7.4.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно членам профкома, а также лицам, ранее работавшим на предприятии, с учетом их квалификации и опыта работы.

7.5. Работодатель по согласованию с профсоюзом обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

8. Социальные льготы, гарантии и компенсации

8.1. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом предоставляет работникам следующие социальные льготы и гарантии в пределах средств, утвержденных годовым планом финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения в части расходов социальной сферы:

8.1.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в связи с трудовой деятельностью. Виды и условия обязательного социального страхования работника, в связи с трудовой деятельностью, осуществляются Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

8.1.2. На основании Закона Пермского края от 12.03.2014 г. №308 – ПК «Об образовании в Пермском крае» устанавливаются следующие надбавки:

- педагогическим работникам (в том числе руководителю) при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста и выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременная материальная помощь – 12000,00 рублей.

- работникам школы устанавливаются социальные выплаты к юбилейным датам со дня рождения (50-летия, 55-летия, 60-летия, 65-летия), в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников МАОУ «Рябининская СОШ».

- работникам, проработавшим неполный год, в связи с переходом на другую работу, поступлением в учебное заведение, прекращением трудовой деятельности в связи с выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов и другим уважительным причинам начисление выплат социального характера производится за фактически отработанное время в данном периоде.

- в пределах экономии фонда оплаты труда работникам образовательного учреждения могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников МАОУ «Рябининская СОШ».

8.1.3. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей по согласованию с профкомом может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время, например:

- при работе без больничных листов в течение учебного года в количестве 3 календарных дней;

- председателям профсоюзных организаций, профорганизаторам в количестве 3 календарных дней;

8.2. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей образовательного учреждения, путем внесения изменений в настоящий коллективный договор по решению Общего собрания трудового коллектива Школы.

9. Развитие кадрового потенциала

9.1. Одним из основных направлений деятельности образовательного учреждения в области кадровой политики является развитие трудового потенциала работников образовательного учреждения. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению персонала, направленному на повышение профессиональной компетентности.

9.2. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами образовательного учреждения, с учетом особенностей корпоративной культуры и уровня профессиональной компетенции работников ежегодно.

9.3. Обучение персонала является системным и периодичным. Периодичность и длительность профессионального обучения и повышения квалификации определяются для каждой категории персонала индивидуально. Учителя, согласно ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

9.4. В целях развития персонала, совершенствования его знаний, профессиональных навыков и умений Работодатель:

9.4.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, получения высшего и послевузовского профессионального образования работников за счет средств образовательного учреждения.

9.4.2. Информировывает о программах обучения и внесении в них корректировок на сайте образовательного учреждения.

9.4.3. Обеспечивает своевременную профессиональную подготовку работников в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения.

9.4.4. Создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами предприятия.

9.4.5. Предусматривает в трудовом договоре или соглашении об обучении обязанность работника отработать после обучения не более установленного трудовым договором (соглашением об обучении) срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя. В случае увольнения без уважительных причин (в том числе за виновные действия) до истечения срока, обусловленного трудовым договором (соглашением об обучении), работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором (соглашением об обучении).

9.5. Работодатель предусматривает в бюджете образовательного учреждения расходы на:

- оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации педагогических работников;

- проведение периодических медицинских осмотров, бесплатных медицинских обследований (дополнительных обследований) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек

10. Охрана труда

10.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

10.1.1. Обеспечивать реализацию политики образовательного учреждения в области охраны труда и безопасности.

10.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и техники безопасности и настоящим коллективным договором.

10.1.3. Проводить при приеме на работу работников и впоследствии все необходимые виды инструктажей: по охране труда, по пожарной безопасности и т.п.

10.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

10.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также медицинские обследования и дополнительные обследования при наличии рекомендаций соответствующих медицинских специалистов.

10.1.6. Проводить обучение по охране труда, технике безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

10.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

10.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

10.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

10.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.1.11. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

10.1.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

10.1.13. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.1.14. Незамедлительно выполнять требования профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

10.1.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке медицинские осмотры, инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

10.1.16. Рассматривать на паритетных началах совместно с профсоюзом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

10.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

10.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

10.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

10.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

10.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

10.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

10.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.2.8. При не проведенной специальной оценки условий труда места сотрудника на основании заявления сотрудника директор обязан предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней

11. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников

11.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и настоящим коллективным договором.

11.2. Работодатель, должностные лица учреждения обязаны соблюдать права выборного профсоюзного органа предприятия, всемерно содействовать его деятельности в соответствии с гл. 58 ТК РФ, другими нормативными правовыми актами.

11.3. Трудовые отношения, гарантии работникам, избранным или входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов, обязанности Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа регулируются статьями 374 – 378 ТК РФ.

11.4. Работодатель обеспечивает участие выборного профсоюзного актива в работе выборных профсоюзных органов всех уровней, сохраняя за ним средний заработок на период участия в указанных мероприятиях.

11.5. Работодатель сохраняет профсоюзному активу средний заработок на период краткосрочной профсоюзной учебы.

11.6. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам образовательного учреждения в пользование помещения, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи в разовое пользование, необходимые для их

деятельности. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка и охрана осуществляется за счет средств Работодателя.

11.7. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам в пользование помещения, спортивные комплексы, принадлежащие Работодателю, для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

11.8. Работодатель предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально – экономическим вопросам.

Согласовывает с выборным органом первичной профсоюзной организации (в том числе и через приложения к коллективному договору):

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
- привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
- составление графиков сменности не позднее, чем за месяц до их введения;
- график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;
- форму расчетного листка;
- Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
- формы профессиональной подготовки, получение дополнительного профессионального образования;
- положения о системах оплаты труда и стимулирования труда;
- предварительное распределение учебной нагрузки и тарификацию педагогов на начало учебного года;
- правила и инструкции по охране труда и др.

11.9. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников – членов Профсоюза, а также других работников, не являющихся членами Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, своевременное ежемесячное и бесплатное перечисление на расчетные счета профсоюзных организаций членских профсоюзных взносов и денежных средств в размере, установленном коллективным договором, но не менее 1% от всех видов трудовых доходов в учреждении.

11.10. Аттестация и награждение работников на всех уровнях производится при участии представителей выборных профсоюзных органов.

11.11. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательных учреждениях совместных с работодателем комиссиях (комитетах) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

11.12. Должностные лица, виновные в нарушении прав выборного профсоюзного органа или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.13. Работу председателя профсоюзной организации признавать социально значимой для образовательного учреждения и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников.

12. Контроль за выполнением договора

12.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

12.2. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляет двусторонняя комиссия, состав которой утверждается Работодателем и Профсоюзом.

12.3. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся не реже одного раза в год, как правило, в декабре на заседании двусторонней комиссии.

12.4. Стороны обязуются предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую и своевременную информацию для контроля за выполнением настоящего коллективного договора.

12.5. Стороны обязуются рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

12.6. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для введения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законодательством.

13. Заключительные положения

13.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

13.2. Настоящий договор заключен на три года и действует с 17 июня 2016 года по 17 июня 2019 года.

13.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

Руководитель

МАОУ «Рябининская СОШ»



Солохвастова М.А.

Председатель профсоюзного комитета

МАОУ «Рябининская СОШ»

Вьюжанина Л.Л.

