

Муниципальное общеобразовательное учреждение
Гамовская средняя общеобразовательная школа

УТВЕРЖДЕНО:

Представитель работодателя


Микова Г.М.

директор школы

« 22 » октября 2014 г.



СОГЛАСОВАНО:

Представитель работников


Лушникова Т.Ф.

(подпись)

председатель совета трудового

коллектива

« 21 » октября 2014 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2015-2018 годы

(утвержден приказом №263 от 22 октября 2014года)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении Гамовская средняя общеобразовательная школа.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - образовательная организация) 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 территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации, в лице их представителя – совета трудового коллектива (далее СТК);
- работодатель в лице его представителя – директора школы.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания. СТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжение трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации

1.8. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, на основе законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с 01.01.2015 и действует 3 года.

2. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны договорились:

2.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). Доли заработной платы, выплачиваемые в рублях, определяются трудовыми договорами, заключаемыми в порядке ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Систему оплаты труда устанавливать по категориям работников согласно утвержденному работодателем Положению об оплате труда и материальном стимулировании труда работников учреждения.

2.3. В области нормирования труда стороны договорились:

2.3.1. Нормы труда устанавливаются в соответствии с трудовыми договорами работников и действующими в образовательной организации Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться работодателем по результатам специальной оценки условий труда.

2.4. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

2.5. Работодатель обязуется:

Возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться в случае:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей закону формулировки причины увольнения работника.

2.6. Оплата времени простоя (ТК РФ ст. 157):

- время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;
- время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя;
- Время простоя по вине работника не оплачивается.

3. Режим труда и время отдыха

Стороны пришли к соглашению:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения СТК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

3.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

3.7. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом. Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней и 28 календарных дней не педагогическим работникам.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мотивированного мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две

недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1. Предоставлять работникам отпуск (ст.128 ТК РФ):

без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам ВОВ – 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней в году;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 календарных дня;
- при рождении ребенка в семье - 3 календарных дня;

3.9.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом (ст.335 ТК РФ).

3.9.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ продолжительностью не менее трех календарных дней.

Считать работниками с ненормированным рабочим днем:

заместителя директора по АХЧ,
завхоза,
главного бухгалтера,
бухгалтера,
водителя

3.10. Учреждение работает по шестидневной рабочей неделе, выходным днем является воскресенье. Отдельным работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя (заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер, бухгалтер, завхоз, делопроизводитель, водитель, педагог-библиотекарь).

3.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по образовательной организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие, праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с детьми, том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается

Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4. Охрана труда и здоровья

4.1. Работодатель обеспечивает:

4.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

4.1.2. Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

4.1.3. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

4.1.4. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда рабочих мест, подлежащих таковой, с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

4.1.5. Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

4.1.6. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

4.1.7. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

4.1.8. Предоставление работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств. Перечень должностей работников, которым выдаются спецодежда, спецобувь, средства индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств приведен в Приложении № 2 к настоящему Договору. Работа по должностям, указанным в Приложении № 2, без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

4.1.9. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

4.1.10. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

4.1.11. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

4.1.12. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.1.13. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.1.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

4.1.15. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов

общественного контроля в установленные законодательством сроки.

4.1.16. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

4.1.17. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

4.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

4.2.1. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

4.2.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

4.2.3. немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

4.2.4. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять СТК 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, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, по согласованию с работодателем.

5.3. Увольнение работника по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения СТК (ст.82 ТК РФ).

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или

штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.4.3. При появлении новых рабочих мест в ШКОЛЕ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из школы в связи с сокращением численности или штата.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

6.2. Работодатель с учетом мотивированного мнения СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

6.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

6.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, то ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке предусмотренных для лиц, направляемых в служебное командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176ТКРФ.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Работодатель производит выплаты материальной помощи в случаях и размерах предусмотренных Положением об оплате труда и материальном стимулировании труда в учреждении.

7.2. Обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусмотренных ТК РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», законом «Об образовании в Пермском крае» №308-ПК от 12.03.2014г. и другими законодательными актами.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

- 7.3.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.
- 7.3.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.
- 7.3.4. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в размере и в сроки, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.
- 7.3.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника.
- 7.4. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:
- 7.4.1. Предоставляет два дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.
- 7.4.2. По письменному заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливает ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.
- 7.5. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

8. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

- 8.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 8.2. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 8.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 8.4. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судом согласно ст.382 ТК РФ.
Работник может обратиться в комиссию по трудовому спору в трехмесячный срок со дня подачи работником заявления (ст.387 ТК РФ)
- 8.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К ДОГОВОРУ

Приложение № 1: Перечень действующих на момент подписания сторонами договора норм труда.

Приложение № 2: Перечень должностей работников, которым выдаются спецодежда, спецобувь, средства индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств.

Работодатель: _____

М.П.

Работники: _____

**Перечень действующих в учреждении на момент подписания сторонами
договора норм труда**

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, утвержденные приказом работодателя от _____ 2014 г. № ____.
2. Положение об оплате труда и материальном стимулировании труда работников учреждения, утвержденные приказом работодателя от _____ 2014 г. № ____.

**Перечень должностей работников, которым выдаются спецодежда, спецобувь,
средства индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств**

№ п/п	Наименование должности	Наименование ТМЦ	Количество в год	Примечание
1.	Водитель автобуса	Костюм хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием Жилет сигнальный 2 класса защиты Средства гидрофильного действия	1 шт. 4 пары До износа 1200мл	
2.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием При мытье полов: Сапоги резиновые Перчатки резиновые Средства гидрофобного действия(отталкивающие влагу, сушащие кожу)	1 шт. 6 пар 1 пара 2 пары 1200мл	
3.	Завхоз	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Туфли на нескользящей подошве	1шт. 2 пары 2 пары 1 пара	
4.	Педагог-библиотекарь	Халат хлопчатобумажный Тапочки на кожаной подошве	1 шт. 1 шт.	
5.	Сторож	Костюм хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой. Куртка на утепляющей прокладке Полушубок в III, II, и I поясах Валенки или сапоги кожаные утепленные	1 шт. До износа До износа До износа До износа	
6.	Учитель физики	Коврик диэлектрический Перчатки диэлектрические	До износа До износа	
7.	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Фартук прорезиненный с нагрудником Тапочки кожаные или ботинки кожаные Перчатки резиновые или с полимерным покрытием Очки защитные	1 шт. Дежурный До износа Дежурные До износа	