

СОГЛАСОВАНО
Руководителям выборного профсоюзного
органа *Комсомольская ШБ*
«28» августа 2014года

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы
А.М. Деметривой А.М. Деметривой
«28» августа 2014года



**Коллективный договор
Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
Комсомольская
основная общеобразовательная школа**

Принят на общем собрании
трудового коллектива
«28» августа 2014г

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий КД заключён в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение стабильной эффективной деятельности учреждения.

КД – правовой акт, регулирующий социально – трудовые отношения, в учреждении и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищённости работников с определением дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.2. Сторонами КД являются работники учреждения в лице профсоюзного комитета и работодатель в лице директора школы.

Стороны КД являются социальными партнерами и обязуются сотрудничать на условиях:

- полного доверия и взаимопонимания с целью повышения жизненного уровня работников, реализации всех положений и обязательств КД;

- соблюдение законодательства и норм настоящего КД;

- равноправия и полномочия сторон

1.3. В течение срока действия КД стороны вправе вносить дополнения и изменения и вето на основе взаимной доверенности. При наступлении условий, требующих дополнения и изменения настоящего КД, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к КД, является его неотъемлемой частью и доводится до сведения всех работников.

1.4. Ни одна из сторон не может в течение срока действия КД в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Настоящий КД распространяется на работников школы, являющихся членами профсоюза, а также на работников, делегировавших профкому право на заключение КД. Работники не члены профсоюза, на которых распространяется действие КД, обязаны написать заявление в бухгалтерию о перечислении профкому взносов в размере 1% от заработной платы. Мероприятия и льготы, осуществляемые за счет средств профбюджета, распространяются только на членов профсоюза.

1.6. КД вступает в силу со дня его подписания сторонами и сохраняет своё действие до заключения нового. КД в течение 7 дней со дня его подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в комитет по труду.

1.7. Не позднее месяца после подписания КД работодатель обязуется довести текст договора до работников путём издания брошюры. Полный текст КД со всеми приложениями в обязательном порядке находится у работодателя, гл.бухгалтера и в профкоме.

1.8. Контроль за выполнением КД осуществляют обе стороны, подписавшие его:

- ежемесячно комиссия по установлению доплат, надбавок, премий;

- ежеквартально на совместных заседаниях представителей работодателя и профкома;

- через проведение собраний за полугодие и год.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ.

Стороны признают, что обеспечение нормальной жизнедеятельности учреждения является их общей задачей.

2.1. Обязательства работодателя по обеспечению жизнедеятельности учреждения.

Работодатель обязуется:

- добывать наиболее полного финансирования организации;

- своевременно комплектовать учреждение необходимыми кадрами, учащимися, оборудованием;

- внедрять новые методики преподавания;

- проводить работу по повышению квалификации педагогов;

- своевременно готовить школу к работе в зимних условиях;
- раз в полугодие информировать работников об итогах деятельности (в том числе и финансовой) учреждения.

2.2. Обязательства работников и профкома по обеспечению жизнедеятельности учреждения.

2.2.1. Работники школы обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать дисциплину;
- повышать свою квалификацию;
- вносить предложения для улучшения деятельности школы.

2.2.2. Профком обязуется:

- осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом, Трудовым кодексом, Законом РФ «О профессиональных союзах, их гарантиях деятельности»;
- проводить работу по выработке у работников добросовестного отношения к исполнению своих обязанностей, подчинению Правилам внутреннего трудового распорядка;
- поддерживать работодателя в решении задач функционирования учреждения, направленных на повышение жизненного уровня работников, защиту их интересов;
- своевременно, совместно с работодателем предотвращать конфликты в коллективе путем переговоров и достижения компромиссных решений.

2.3. Участие работников в управлении учреждением.

Стороны договорились, что помимо формы участия работников в управлении учреждением, указанных в ст. 53 Трудового кодекса, определить следующие дополнительные формы:

- общие и профсоюзные собрания;
- организация анкетирования по проблемам школы;
- участие в смотрах на звание «Лучший по профессии»;
- выдвижение кандидатур работников на присвоение Почетных званий, награждения почетными грамотами, ценным подарком, объявление благодарности, другие поощрения производятся с учётом мнения профкома.

III. НАЙМ, УВОЛЬНЕНИЕ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых выдается на руки наняемому на работу.

Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено Кд и законодательством.

Изменение условий трудового договора возможно в случае взаимного согласия сторон в письменной форме.

О возможных изменениях условий труда работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 месяца.

3.2. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в школе правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом и иными локальными нормативными актами, коллективным договором.

3.3. Испытание при приёме на работу не устанавливается для нед. работников. Для других работников испытательный срок не превышает 3 месяца. В период испытания на работника распространяются все нормативные правовые акты (в т.ч. локальные), КД.

3.4. Стороны договорились, что расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 в. 7, 8 производится с учетом мотивированного мнения профкома, если работник является членом профсоюза.

- 3.5. Стороны договорились, что помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами прекращение трудового договора с педагогическими работником по основаниям, предусмотренным ст.336 п.1, 2 производится с учетом мотивированного мнения профкома, если работник является членом профсоюза.
- 3.6. При проведении аттестации вед. работников в состав аттестационной комиссии включается член комиссии от профкома.
- 3.7. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за месяц.
- 3.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 Трудового кодекса, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 4 месяца.
- 3.9. Продолжительность внеурочного рабочего времени для педагогических работников не должна превышать 4-х часов в неделю
- 3.10. Продолжительность ежедневной работы, перерывов для отдыха и обеда определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным работодателем и согласованным с профкомом.
- 3.11. При двухсменном режиме работы устанавливается компенсация в виде отгулов, предоставляемых в календарное время. Количество отгулов подсчитывается из расчета астрономических часов перерыва между сменами за 1 отгул.
- 3.12. Не допускается более 1 «окна» в ежедневном расписании занятий.
- 3.13. Работодатель имеет право привлекать работников к дежурствам, не связанным с исполнением основных трудовых обязанностей после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни. Список работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни согласовывается с профкомом и компенсируется эта работа отгулом.
- 3.14. Стороны договорились, что режим неполного рабочего времени по причинам, указанным в ч.1 ст.73 Трудового кодекса вводится и отменяется с согласия профкома.
- 3.15. Если обучение работника проводится за счет средств работодателя, работник обязан после обучения отработать в данном учреждении не менее 3^х лет.
- 3.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профкома не позднее марта.
- 3.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится по соглашению между работником и работодателем на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.
- 3.18. Дополнительные отпуска предоставляются за работу во вредных и тяжелых условиях труда продолжительностью от 6 до 18 рабочих дней в соответствии со списком должностей и профессий с вредными и тяжелыми условиями труда, которым дается право на дополнительный отпуск (кожегарам).
- 3.19. В учреждении предоставляются дополнительные (частично оплачиваемые) отпуска с ненормированным рабочим днем. (директору, зав.д/садом)
- 3.20. Для решения неотложных социально – бытовых вопросов работники по заявлению имеют право на неотплачиваемый социальный отпуск в связи:
- проведением сына в армию — 2 дня;
 - рождением ребенка (отца) —2 дня;

- смертью близких родственников — до 5 дней;
- разводом — 1 день;
- 1 сентября — 1 день;

3.21. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям (для пед. работников - в каникулярное время). Работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет предоставляются 4 оплачиваемых дня в месяц в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ.

3.22. Педагогические работники учреждения, проработавшие в нем не менее 10 лет, имеют право на длительный отпуск без содержания сроком до одного года.

3.23. Ежегодные отпуска предоставляются в соответствии с утвержденными графиками. Основной и дополнительные отпуска могут суммироваться или делиться на части по соглашению между работником и работодателем.

Работникам, совершившим проступки, дополнительный отпуск уменьшается.

IV. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с тарифами. Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы и исключительно в денежной форме. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются на основе приказов Мин.образования в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, руководителем учреждения по согласованию с профсоюзом.

4.2. Работникам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, производится доплата в размере от 4 до 12%. Оплата за тяжелые и вредные условия труда осуществляется на основе результатов аттестаций рабочих мест в соответствии с Действующими нормативами и правилами.

4.3. При выполнении работником обязанностей различной квалификации его труд оплачивается по более высокой квалификации.

4.4. Педагогическая деятельность, осуществляемая в порядке замещения в основное рабочее время оплачивается как замена, вне основного рабочего времени - по тарификации того работника, который замещает.

4.5. Заработная плата выплачивается один раз в месяц с 15 по 20 число.

4.6. Работодатель в письменной форме информирует каждого работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний.

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В случае отсутствия средств на своевременную выплату зарплаты работодатель и профком действуют в пределах предоставленных им прав и начинают переговоры об определении реальных сроков выплаты заработной платы, информируя работников о результатах переговоров.

4.8. Время простоев по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоев, оплачивается в размере средней зарплаты работника. Время простоев по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник письменно предупредил работодателя о начале простоев, оплачивается в размере тарифной ставки.

4.9. В случае нарушения работодателем сроков выплаты зарплаты, отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодателем обязан выплатить,

ни с указанной процентом в размере не ниже 1/250 действующей в это время ставки индексирования ЦБ РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установления срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.10. Стороны договорились установить в учреждении следующие формы поощрения за труд: благодарность, ценный подарок, премия, Почетная грамота, занесение в Книгу Почета, (на Доску Почета), ...

Поощрения за труд производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

V. ЗАНЯТОСТЬ РАБОТА С КАДРАМИ.

Стороны признают, что занятость — одно, из важнейших условий жизнеобеспечения работников и принимают на себя ответственность за принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест.

5.1. Массовым является высвобождение более 5% численности работников в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работодатель обязуется:

- определить программу мер по оказанию помощи в трудоустройстве высвобождаемых работников;
- не позднее, чем за 4 месяца известить профком и предоставить необходимые документы (экономическое обоснование, планы-графики высвобождения, новое штатное расписание, список сокращаемых должностей, предлагаемые варианты трудоустройства и т.д.).

Профком обязуется:

- определить необходимость проводимого сокращения;
- контролировать соблюдение законодательства при сокращении;
- организовать разъяснения высвобождаемым работникам их прав и гарантий, порядок постановки на учет в службе занятости и льготах, предоставляемых учреждением.

5.2. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе, кроме категорий, перечисленных в ст. 179 имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 3 и менее года до пенсии)
- беременные женщины;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет.

В случае сокращения рабочих мест, на которых работают именно эти категории работников, им должна быть предложена другая работа, не ухудшающая их материального положения.

5.3. В отношении работников, уволенных по сокращению штатов, устанавливаются следующие дополнительные льготы:

- на период трудоустройства (но не более 1 года с момента увольнения) сохраняется право пользования санаторно-курортным лечением, детскими дошкольными учреждениями;
- решение о размере компенсации (оплаты) принимается отдельно в каждом конкретном случае.

5.4. Работников, предупрежденных о сокращении, в течение последних 3х месяцев работы не переводить на режим неполного рабочего времени, не отправлять в вынужденные отпуска.

5.5. Зарплата работнику, предупрежденному о сокращении, при повышении заработной платы в учреждении повышается на общих основаниях.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ.

Признавая приоритет жизни и здоровья работников, стороны обязуются ответственно заниматься вопросами охраны труда и здоровья работников.

8.1 В школе реализуется комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

8.2 Работодатель обеспечивает:

- периодическую аттестацию рабочих мест и работников в соответствии с утвержденным графиком;

- обучение и проверку знаний по охране труда рабочих и учителей в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

- обследование и анализ обстоятельств и причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, проведение профилактических мероприятий по их предупреждению; разработку инструкций по охране труда с учетом мнения профкома.

8.3 Стороны договорились, что в школе создается комиссия по охране труда по охране труда по 2 человека от каждой стороны.

8.4 Работники организации обеспечиваются средствами индивидуальной защиты по Перечню профессий и должностей.

8.5 Организовав обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечить их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда. Для выполнения возложенных на них функций предоставлять до 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

8.6 Расследование несчастных случаев проводится специально созданной комиссией с обязательным участием представителей профкома.

8.7 За возмещение вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при выполнении трудовых обязанностей выплачивать единовременное денежное пособие (сверх установленного законодательством) в следующих случаях и размерах:

- гибель ребенка - 2 миним. размера оплаты труда, а также оплату расходов, связанных с погребением;

- получение работником инвалидности - 3 миним. размеров оплаты труда.

8.8 Работодатель производит обязательное, за счет средств учреждения, медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев и профессиональных заболеваний при исполнении трудовых обязанностей.

8.9 Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашения по охране труда;

- регулярно рассматривать на заседаниях профкома вопросы выполнения соглашения по охране труда, мероприятия КД и информировать работников и принимаемых мер.

8.10 Стороны договорились, что средства фонда социального страхования на санаторно-курортное лечение работников и членов их семей расходуются в соответствии с порядком и нормативом расходов и сумм начисленных страховых взносов, устанавливаемых Пермским региональным отделением фонда социального страхования.

Профком осуществляет организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей:

VI. О НЕКОТОРЫХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ ДЛЯ РАБОТНИКОВ.

8.1 В честь юбилейных дат поощрять работников.

Считать юбилейными датами:

- 50 и 55 лет — для женщин;

- 50 и 60 лет — для мужчин.

Установить следующие формы поощрения в честь юбилейных дат: вручения поздравительных писем и денежных премий при стаже работы:

От 5 до 10 лет в данном учреждении — 2 миним. зарплаты;

От 10 до 15 лет в данном учреждении — 3 миним. зарплаты;

От 15 лет в данном учреждении - 4 миним. зарплаты, установленной в РФ на этот период.

Преимущественно подлежат работники, честно выполняющие свои трудовые обязанности, активно участвующие в общественной жизни.

VIII. ГАРАНТИЯ И УСЛОВИЯ РАБОТЫ ДЛЯ ВЫБОРНОГО ПРОФАКТИВА.

Работодатель и профком строят свои отношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами.

9.1. Работодатель обязуется:

- оперативно предоставлять профкому информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- учитывать мнение профкома при издании по учреждению нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а Правила внутреннего трудового распорядка, Положения о доплатах и надбавках, о премировании, графике сменности, графике отпусков, форма расчетного листка принимать по согласованию с профкомом;
- бесплатно предоставлять право профкому пользоваться телефоном;
- бесплатно производить машиннописные и множительные работы;
- перечислять по полугодию средства на социально-культурную и иную работу в соответствии с п. 7.1. КД;
- предоставлять помещение для проведения заседаний профкома, приема работников и другой профсоюзной работы;
- предоставлять возможность проведения собраний, заседаний профкома (в рабочее время);
- предоставлять представителям работников, участвующим в коллективных переговорах и разработке КД 2 дня отгулов в каникулярное время;
- не применять к работникам, входящим в состав профкома, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнение без согласования с соответствующим профсоюзным органом (профком).
- ежемесячно бесплатно перечислять на счет профкома членские профсоюзные взносы;
- по заявке профкома освобождать профактив от основной работы для прохождения обучения по проблемам профсоюзной деятельности;
- установить 20% (от тарифной ставки) доплату председателю профкома за общественную работу за пределами рабочего времени;
- предоставить по 5 дополнительных оплачиваемых дней заместителям председателя профкома (в каникулярное время или к отпуску).

9.2. Профсоюз обязуется:

- проводить свою работу в соответствии с Уставом, Трудовым кодексом, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- поддерживать работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности учреждения и, следовательно, на повышение гарантий работников;
- контролировать выполнение КД в соответствии с установленными в нем сроками;
- в определенный срок рассматривать обращения членов профсоюза;
- бесплатно консультировать членов профсоюза по юридическим вопросам, вопросам КД;
- в случае необходимости представлять интересы членов профсоюза в суде.