

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
НОВГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

 И.Г. Яковлева

27.12.2013

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

 Л.М.Александрова

27.12.2013



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

АВТОНОМНОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ОСНОВНАЯ ШКОЛЫ Д. ФЕДОРКОВО»
ПАРФИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА .

д.Федорково

2013 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются директор Александрова Лидия Михайловна, именуемая далее "работодатель", который представляет интересы автономного муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа д. Федорково Парфинского района, и трудовой коллектив школы в лице председателя профсоюзного комитета Яковлевой Ирины Григорьевны, заключили настоящий договор.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников трудового коллектива школы основной численностью.

1.4. **Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями:** коллективный договор заключен в соответствии с законодательством.

1.5. 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 договора.

1.6. **Стороны коллективного договора:** сторонами коллективного договора являются работники учреждения в лице их представителя и работодатель в необходимых случаях, представляемый руководителем учреждения или другим полномочным в соответствии с положением учреждения, иным правовым актом, лицом.

1.7 Коллективный договор признает право **работодателя на:**

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора
- поощрение работников за добросовестный труд
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности
- принятие локальных нормативных актов
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.8. Коллективный договор признает право **работников на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК Российской Федерации.
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы
- отпуск, продолжительность которого установлена законодательством Российской Федерации
- объединение в профессиональные союзы
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров
- обязательное социальное страхование.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР . ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы.

2.2. Срочный трудовой заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

2.3. Срочный трудовой договор может заключаться:

- по инициативе работника,
- для замены временно отсутствующего работника, за которым по закону сохраняется место работы,
- для выполнения сезонной работы

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также федеральным и отраслевым соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (контракта). В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.6. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно на собрании трудового коллектива.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, представлять собранию трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующий трудовой коллектив, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данному учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 50 % или более работников в течение года.

2.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК, преимущественно право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

2.9. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, и несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель (или правопреемник учреждения) обязаны принять меры по их трудоустройству на другом учреждении по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью. Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных мер не допускается.

2.10. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессии.

2.11. При увольнении работника по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в размере установленным законодательством.

3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

3.1 Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается исходя из требований п.66 «Типового положения об общеобразовательном учреждении», при этом учитывается преемственность преподавания предметов по классам.

3.2. Учебная нагрузка утверждается приказом руководителя школы.

3.3 Расстановка кадров на следующий учебный год производится до 1 мая текущего года.

3.4 Работники знакомятся с нагрузкой на следующий учебный год под роспись до ухода в отпуск.

3.5 Работники школы имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти курсы повышения квалификации за счет учреждения..

Во время курсов повышения квалификации за работником сохраняется место работы, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

3.6. Администрация школы создает условия для своевременной аттестации работников.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. В школе устанавливается шестидневная рабочая неделя. Выходной день – воскресенье.

4.2. Начало работы школы 8.00. Перемены между уроками регламентируются режимом работы школы, принимаемым школой ежегодно по согласованию с учредителем. Перемены между уроками по 10 минут, и две большие перемены (после 2 урока – 20 минут, после 3 урока – 20 минут для организации питания). Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата производится по астрономическим часам.

4.3. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий. Расписание занятий составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени учителя.

4.4. В случае возможности (в зависимости от объема учебной нагрузки) администрация может предоставлять учителю методический день.

4.5. Работник посещает все мероприятия, проводимые в школе, если это предусмотрено Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

4.6. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом директора школы. Время работы не может быть выше учебной нагрузки учителя.

4.7. Нормальная продолжительность рабочего времени у женщин не более 36 часов, у мужчин – 40 часов.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны обязуются до 15 декабря утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

5.2. Всем педагогическим работникам школы устанавливается продолжительность отпуска 56 календарных дней, педагогическим работникам дошкольной группы 42 календарных дня, техническим работникам – 28 календарных дней.

5.3. Стороны договорились установить и оплачивать за счет средств на оплату труда дополнительные отпуска, предоставляемые сверх установленного законодательства за выполнение особо важных и особо сложных работ и работу с ненормированным рабочим днем до 14 календарных дней, в зависимости от стажа работы работников, гарантированных законом. Эти отпуска предоставляются работнику и суммируются с минимальным отпуском 28 календарных дней.

5.4 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее чем за 2 недели до его начала.

5.5. Разделение отпуска на части возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

5.6. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, также в связи:

- а) со свадьбой самого работника 3 дня;
- б) свадьбой детей 3 дня;
- в) смертью родителей, детей, братьев и сестер – 3 дня;
- г) рождение ребенка 1 день;

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель, берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии, соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и

компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.2.. Работодатель и представитель трудового коллектива согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания на учреждении, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем трудового коллектива и официального предварительного (за один рабочий день) письменного уведомления непосредственно руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.3.. Для проведения мероприятия по охране труда работодатель выделяет средства, запланированные на медикаменты, на проведение частичного косметического ремонта служебных помещений и другие условия при наличии бюджетного финансирования.

6.4. Предусматривается ответственность работника за нарушение требований по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

6.5.. Стороны договорились, что работодатель по каждому несчастному случаю в учреждении образует специальную комиссию по предотвращению и расследованию причин в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

6.6.. Стороны договорились, что медицинский осмотр работников проводится и оплачивается в соответствии с действующим законодательством.

6.7. В организации создана и действует комиссия по охране труда из представителей работодателя и членов, выбранных коллективом на паритетной основе.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

7.1. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

7.2. Организовать для рационального трудоустройства работающих беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в облегчении условий труда перевод на другие виды труда, с соблюдением гигиенических требований.

7.3. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

7.4. Работодатель обязуется вносить страховые взносы на обязательное медицинское страхование за работающих в учреждении.

7.5. Работодатель обеспечивает работу по охране труда в соответствии с положением об организации работы по охране труда в учреждениях системы образования.

7.6. Работодатель организует изучение условий труда на рабочих местах и устанавливает надбавки за неблагоприятные условия труда.

8. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА.

8.1. Работодатель и представитель трудового коллектива исходят из того, что учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. Стороны договорились: возмещение вреда производится потерпевшему в соответствии с действующим законодательством.

9. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

9.1. Система оплаты труда и стимулирования труда в том числе повышения оплаты труда за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях устанавливается работодателем в соответствии с действующим законодательством.

9.2. Оплата труда работникам образовательного учреждения устанавливается в соответствии со ст. 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, постановления администрации парфинского района от 13.08.2007г. №348 «О введении новой системы оплаты труда работников общего образования», приказа комитета образования, науки и молодёжной политики Новгородской области от 16.04.2008г. №241 «О новой системе оплаты труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений», постановления Администрации Парфинского муниципального района от 01.09.2009г. №472 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений».

9.3. Минимальные оклады работника школы устанавливаются по профессиональным квалификационным группам.

9.4. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

9.5. Оклад работников ОУ формируется на основе минимального оклада по ПКГ соответствующей группы и повышающих коэффициентов к окладу, учитывающих специфику работы, квалификацию работника.

9.6. Конкретный перечень работников учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы, определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

9.7. Применение повышающих коэффициентов, учитывающих квалификацию работника, начинается с даты возникновения правовых оснований для соответствующих коэффициентов (получения высшего образования, присвоения квалификационной категории, звания).

9.8. Работникам образовательного учреждения могут быть установлены выплаты компенсационного характера (постановление администрации Парфинского района №472 от 01.09.2009г)

9.9. Выплаты стимулирующего характера работникам ОУ производятся в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников школы.

9.10. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к заработной плате. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется работодателем соглашением, но он не может быть более 100 % заработной платы замещающего работника (временно отсутствующего работника).

9.11. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц (аванс 22 числа расчетного месяца, получка - 07 числа месяца, следующего за расчетным). Выплата заработной платы считается задержанной, если она не выплачена до последнего числа следующего месяца за предыдущий отработанный месяц. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, (ст. 142 ТК), работодатель обязан произвести выплаты с уплатой процентов (денежной компенсации) ст. 236 ТК.

9.12. Установить систему материальных выплат в случаях:

- 1) смерть близких родственников,
- 2) в связи с юбилеем;
- 3) свадьба работника;
- 4) рождение ребёнка.

Выплата производится в размере не менее 0,5 от тарифной ставки. Выплата осуществляется при наличии средств в фонде заработной платы.

10. ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

10.1. Работодатель обязуется предоставить всем работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольном отделении..

10.2 Оказывать содействие в приобретении путёвок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

11.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

11.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательств по коллективному договору.

11.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его обязательств, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

11.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

11.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его и орган который произвел его уведомительную регистрацию. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении трудового договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.8. Работодатель и уполномоченные им лица за нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.