


Директор МОУ СОШ № 20

О.В.Кузнецова



Председатель профсоюзной
организации МОУ СОШ № 20

Е.А.Фатьянова



Коллективный договор
между администрацией средней школы № 20 и
профсоюзной организацией
на 2012-2014 гг.

Принят на общем собрании
трудоого коллектива
11 января 2012 г.

Коллективный договор
Между администрацией средней школы № 20 и
профсоюзной организацией

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ от 30 декабря 2001 года, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 2002 года, Федеральным Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 20 января 1996 года, действующего законодательства РФ о труде, Генеральным и Отраслевым тарифным Соглашением, иными законодательными и нормативными актами.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- профсоюзная организация муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 20 г. Твери – от членов профсоюза;
- директор муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 20» г. Твери – от работодателя.

1.3. Стороны признают настоящий коллективный договор основным документом социального партнерства, устанавливающим принципы согласованных действий в вопросах труда и основывающимся на нормах Конституции РФ, Законе РФ «Об образовании», Указах Президента и постановлениях Правительства РФ, касающихся вопросов развития системы образования, действующего законодательства РФ о труде, Законе Тверской области «Об образовании в Тверской области», других законодательных и нормативных актов.

1.4. В течение срока действия настоящего договора стороны, его подписавшие, вправе по взаимной договоренности вносить изменения и дополнения, не противоречащие действующему законодательству.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, независимо от членства в профсоюзной организации.

1.6. Положения коллективного договора должны быть учтены при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками учреждения, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых спорах. Условия индивидуальных трудовых договоров с работниками образовательного учреждения, ухудшающего положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором, недействительны.

1.7. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, уважая права друг друга, несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в установленном законом порядке.

1.8. Стороны договорились:

- Профсоюзная организация образовательного учреждения, ее выборный орган выступает в качестве полномочного представителя работников учреждения при разработке и утверждении коллективного договора, ведении коллективных переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем приема, перевода, увольнения (в т.ч. и по инициативе администрации), оплаты труда, режима труда и отдыха, социальных гарантий и льгот.
- Ни одна из сторон в течении установленного срока действия коллективного договора не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Настоящий коллективный договор вступает в действие с момента его подписания и действует до заключения нового. Срок действия настоящего коллективного договора 3 года.

2. Трудовые отношения.

2.1. Трудовые отношения между работником и администрацией возникают на основе трудового договора, заключаемого в письменной форме между работником и работодателем, по общему правилу на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается лишь в строго оговоренных законом случаях (ст. 59 ТК РФ). Перевод работника, работающего на условиях бессрочного трудового договора, на работу по срочному трудовому договору может быть произведен только по его личному письменному заявлению.

Условия, оговариваемые в трудовом договоре, не могут ухудшать положение работника по сравнению с определенными в законодательстве и труде, в Соглашениях и в настоящем коллективном договоре.

2.2. При заключении срочного трудового договора, кроме срока его действия в нем указываются и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного договора (ст. 59 ТК РФ).

Трудовой договор, заключенный на определенный срок (до 5 лет – ст. 58 ТК РФ), при отсутствии достаточных к тому оснований (установленных полномочными органами – Рострудинспекция или суд) считается заключенным на неопределенный срок.

2.3. При приеме на работу работодатель обязан:

- заключить договор в письменной форме;
- прием на работу оформить приказом (распоряжением), который объявляется работнику под роспись в 3-хдневный срок со дня его подписания;
- в 5-тидневный срок внести в трудовую книжку работника запись о приеме на работу с точным указанием должности согласно ЕТС;
- ознакомить работника под роспись с локальными нормативно-правовыми актами, действующими в учреждении: Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями (инструкциями), настоящим коллективным договором и др.

2.4. Существенными условиями труда при заключении трудового договора следует считать: место работы (с указанием структурного подразделения); дата начала работы (при заключении срочного трудового договора и дата ее окончания); наименование должности и специальности (с указанием их в точном соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками и штатным расписанием учреждения); права и обязанности работника и работодателя; характеристики условий труда; компенсации и льготы работнику за работу в условиях, отличных от нормальных; режим труда и отдыха (при отличии его от нормального); условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки и другие выплаты компенсирующего характера).

О введении изменений существенных условий труда работник должен быть уведомлен письменно не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

2.5. Расторжение трудового договора с работником образовательного учреждения – членом профсоюза работников народного образования и науки по инициативе работодателя проводить в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства с учетом мнения выборного профсоюзного органа независимо от основания увольнения по ст. 81 ТК РФ.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников образовательного учреждения – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), других работников учреждения – 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.2. Рабочее время педагогических и других работников учреждения регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися приложением к настоящему коллективному договору, Уставом учреждения, индивидуальными трудовыми договорами работников, а также учебным расписанием и графиками сменности, принимаемыми с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного органа образовательного учреждения.

3.3. Работа в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском работника, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.4. Режим работы образовательного учреждения – пятидневная рабочая неделя с шестым развивающим днем. Работа в этот день осуществляется в связи с производственной необходимостью при дополнительном поощрении.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни работников учреждения допускается только в исключительных случаях, с письменного согласия работника и с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного органа работников учреждения.

Оплата за работу в выходные и нерабочие, праздничные дни производится по приказу директора учреждения в соответствии с трудовым законодательством (ст.153 ТК РФ) в двойном размере, либо по желанию работника (письменному заявлению) ему предоставляется другой день отдыха в удобное для него время.

3.5. Продолжительность рабочего дня накануне выходных и нерабочих праздничных дней уменьшается на 1 час. (В учреждениях, где это невозможно по производственно-технологическим условиям или в непрерывно действующих переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы).

3.6. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов. Часы работы в ночное время оплачиваются в повышенном, по сравнению с работой в нормальных условиях, размере.

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- лица, моложе 18 лет;
- инвалиды.

С письменного согласия, при отсутствии медицинских показаний (по медицинскому заключению) к работе в ночное время допускаются:

- женщины, имеющие детей до 3-х лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больным членом семьи на основании медицинского заключения;
- супруг (супруга), воспитывающие детей в возрасте до 5-ти лет без супруги (супруга) и опекуны детей указанного возраста.

3.7. Работа, инициируемая работодателем (директором) за пределами установленной продолжительности рабочего времени (как и сверх нормального числа рабочих часов), является сверхурочной и производится в установленных законом случаях (ст. 99. ТК РФ), с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения (в т.ч. и для и для продолжения работы при неявке сменяющего работника). Такие работы не должны превышать 4-х часов в течении 2-х дней подряд (или 120 часов в год).

Оплата сверхурочной работы производится за первые 2 часа в полуторном размере, за последующие – в двойном.

По желанию работника вместо повышенной оплаты сверхурочных работ может предоставляться другое время отдыха в удобное для работника время и с его письменного согласия.

3.8. В каждом календарном году работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется в календарных днях (для педагогических работников школ 56 календарных дней, остальных работников – 28 календарных дней).

3.9. При наличии в штате учреждения работников с ненормированным рабочим днем – перечень категорий таких работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка или коллективным договором):

- работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3-х календарных дней (Конкретная продолжительность такого отпуска для каждой категории таких работников учреждения определяется коллективным договором).

- при не предоставлении такого отпуска ненормированная продолжительность рабочего времени с письменного согласия работника может компенсироваться оплатой по аналогии со сверхурочной работой.

3.10. Отпуска работникам учреждения предоставляются в соответствии с ежегодным графиком отпусков, который утверждается работодателем (директором) с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного органа образовательного учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступающего календарного года и является обязательным.

О времени начала своего отпуска работник должен быть извещен работодателем не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Для педагогических работников предпочтительно предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее время.

При приобретении работником путевки на санаторно-курортное лечение отпуск ему переносится полностью или частично на время лечения по его письменному заявлению и с предъявлением путевки.

3.11. По соглашению работника с работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника, при этом неиспользованная часть отпуска, по желанию работника, предоставляется в удобное для него время в течение текущего рабочего года, либо присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- исполнения работником во время очередного отпуска государственных или общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

По соглашению работника с работодателем отпуск переносится на другой срок, если работнику несвоевременно (за 3 дня до начала отпуска) была произведена оплата за него, либо он не был своевременно (за 2 недели до начала) предупрежден о времени его начала.

3.13. Перерасчет оплаты за отпуск производится за период, начиная со дня введения индексации (повышения ставок, окладов).

3.14. По согласованию с учредителем и (или) на условиях, оговоренных в Уставе учреждения, педагогические работники учреждения после 10-ти лет педагогической работы имеют право на длительный до 1-го года (неоплачиваемый) отпуск, на период которого за работником сохраняется рабочее место.

3.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению и по согласованию с работодателем, предоставляется краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы до 5-ти календарных дней в

году в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, и без сохранения заработной платы до 35-ти календарных дней в году – участникам ВОВ; до 14-ти календарных дней в году – работающим пенсионерам, родителям и супругам военнослужащих, погибших при исполнении воинского долга; до 60-ти календарных дней в году работающим инвалидам.

4. Оплата труда.

На период действия настоящего коллективного договора стороны договорились:

4.1. Оплата труда педагогических работников учреждения производится в соответствии с Законом РФ и Тверской области, постановлениями и решениями Правительства РФ, Тверской области и органов местного самоуправления.

4.2. Заработная плата работникам учреждения выплачивается не реже, чем 2 раза в месяц (6 и 21 числа каждого месяца).

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.3. В случае задержки выплаты заработной платы свыше 15-ти дней каждый работник (индивидуально) имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной заработной платы.

Данную приостановку следует считать простоем и оплата времени данной приостановки производится как и при простое: если по вине работодателя – 2/3 заработной платы, при простое по причинам независящим ни от работника, ни от работодателя – 2/3 тарифной ставки (должностного оклада).

4.4. При нарушении работодателем (директором, заведующим) установленного настоящим коллективным договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении, других причитающихся работнику выплат работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока по день фактического расчета включительно (ст. 237 ТК РФ).

4.5. Работникам учреждения, занятым на работах с тяжелыми, вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (устанавливается по результатам аттестации рабочих мест с учетом мнения профсоюзного органа) устанавливается повышенная на 12-24% по сравнению с нормальными условиями труда тарифная ставка (должностной оклад). По конкретным категориям работников это отражается в коллективном договоре.

4.6. Педагогическим работникам образовательного учреждения, независимо от объема педагогической нагрузки, выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 100 рублей. Дата выплаты – не позднее 20 числа каждого месяца. Выплата данной компенсации сохраняется на период любого предусмотренного законом отпуска, на период болезни.

4.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере 2/3 заработной платы, без вины работника и работодателя – 3/3 тарифной ставки (должностного оклада).

5. Охрана труда.

5.1. В условиях трудового договора, заключаемого с работником, должны указываться достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу с тяжелыми, вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

5.2. На время приостановки деятельности учреждения образования вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника за ним сохраняется рабочее место, должность и средний заработок.

5.3. Отказ работника от выполнения работы по причине непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения тяжелых работ, работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не может влечь для него каких бы то ни было негативных последствий.

6. Обязанности администрации:

6.1. обеспечить безопасность при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

6.2. организовать обучение, инструктаж работников, проверку знаний норм, правил и инструкций по охране труда;

6.3. обеспечить информирование работников о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работнику средств индивидуальной защиты, компенсациях и льготах;

6.4. обеспечить беспрепятственный допуск представителей органов государственного и общественного контроля и надзора для проведения обследований состояния условий и охраны труда, соблюдения законодательства об охране труда, расследования несчастных случаев и профзаболеваний;

6.5. принять необходимые меры по обеспечению сохранности жизни и здоровья работников учреждения при возникновении аварийных ситуаций, в т.ч. надлежащие меры по оказанию помощи пострадавшим;

6.6. обеспечить предоставление органам государственного и общественного контроля и надзора необходимой информации о состоянии условий и охраны труда в учреждении, выполнение их предписаний, а так же о всех подлежащих регистрации несчастных случаях и повреждениях здоровья работников;

7. Профсоюзная организация образовательного учреждения вправе:

7.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательных и иных нормальных актов об охране труда;

7.2. принимать участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве;

7.3. получать информацию от руководителей и иных должностных лиц учреждения о состоянии условий и охраны труда, о всех подлежащих регистрации несчастных случаях;

7.4. предъявлять требования о приостановке работы в случае непосредственной угрозы жизни и здоровья работников;

7.5. осуществлять проверку состояния условий и охраны труда;

7.6. обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении законодательных и иных нормативных актов по охране труда, в сокрытии фактов несчастных случаев;

7.7. принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, с изменениями условий труда.

8. Социальные гарантии льготы. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны пришли к согласию, что на период действия настоящего коллективного договора в учреждении действуют следующие положения:

8.1. При выходе на пенсию работник получает единовременное пособие в зависимости от стажа работы в данном учреждении. При решении вопроса о размере данного пособия обязательно учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

8.2. Работники, избранные председателями профсоюзного комитета учреждения на не освобожденной основе получают доплату в размере 15% от должностного оклада из надтарифного фонда.

8.3. Педагогическим работникам предоставляется один свободный от работы день для самостоятельной методической подготовки, при недельной нагрузке не более 18 часов.

8.4. Работника, участвующим в забастовке, объявленной по причине невыплаты (задержки выплаты) заработной платы по вине работодателя, либо учредителя, выплачивается денежная компенсация в размере не менее 2/3 ставки заработной платы.

8.5. Руководитель учреждения содействует деятельности профсоюзного комитета (предоставляет в бесплатное пользование необходимые для деятельности профсоюзного комитета оборудование, помещение, средства связи).

8.6. Работодатель (директор) не вправе задерживать перечисление членских профсоюзных взносов, содействует своевременному (одновременно с выплатой заработной платы) бесплатному перечислению на счет профсоюза членских профсоюзных взносов.

8.7. Приказы, распоряжения, постановления, затрагивающие трудовые и социально-экономические интересы и права работника, принимаются с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

8.8. Работодатель не вправе без учета выборного органа профсоюза учреждения принимать решения об увольнении работников, избравшихся в состав профоргана учреждения в течение всего срока их работы и в течение 2-х лет после их переизбрания (кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения).

Увольнение с работы председателя профсоюзного комитета производится с обязательным учетом мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.9. Членам выборного профсоюзного органа учреждения предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка на период краткосрочной учебы по вопросам трудового законодательства и охране труда до пяти дней в году.

8.10. Работодатель создает условия для работы представителей профсоюзного комитета в аттестационной комиссии учреждения.

9. Заключительные положения.

9. Профсоюзный комитет своевременно информирует администрацию о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего коллективного договора с целью разрешения трудовых конфликтов во внесудебном порядке.

9.1. Контролирует своевременность выплаты заработной платы работникам, информирует районную профсоюзную организацию о своевременности выплаты заработной платы работникам учреждения.

9.2. Для контроля за выполнением настоящего коллективного договора, разрешения вопросов, возникающих в ходе его реализации, создается двухсторонняя комиссия в составе 3-5 человек. Ежегодно стороны обмениваются информацией о ходе выполнения взятых на себя обязательств.

9.3. Возникающие в коллективе конфликты и разногласия стороны принимают к рассмотрению в недельный срок.

9.4. Работодатель доводит текст настоящего коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

9.5. Ход и промежуточные результаты выполнения настоящего коллективного договора рассматриваются комиссией и доводятся до сведения работников учреждения.

Договор обсужден и принят на общем собрании трудового коллектива
11.01.2012г. протокол № 1 на три года.