

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «СОШ № 1» г. Гурьевска и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – Светлаков Александр Дмитриевич.

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей Дунай Людмила Николаевна.

(Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации или иного представителя, избранного работниками)

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в безналичной форме в виде вклада на банковскую карту.

2.1.2. Заработную плату перечислять на карту не реже чем два раза в месяц 5 –го и 18 – го числа каждого месяца.

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги по решению региональных или федеральных органов власти через повышение норматива подушевого финансирования.

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с использованием стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.1.6. Систему оплаты труда устанавливать в соответствии с Положением о системе оплаты и стимулирования труда работников муниципальных ОУ ГГО, локальных актов школы, разработанных согласно требованиям новой системы оплаты труда (НСОТ),

2.1.7. Устанавливать размер денежных ставок в соответствии с фондом оплаты труда школы, сформированным в пределах средств сметы на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования, утвержденным Законом КО. Размер должностного оклада, выплат компенсационного характера устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, локальными актами, трудовыми договорами (эффективным контрактом), заключаемыми с работниками школы. Базовая часть фонда оплаты труда состоит из общей части,

распределяемой исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки педагога и численности учащихся в классах, и специальной части, обеспечивающей выплаты компенсационного характера в случаях предусмотренных законодательством, повышающих коэффициентов. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает сохранение ранее действовавших выплат, а также по результатам труда. Распределение базовой части осуществляется на основании внутришкольных положений, разработанных коллективом, стимулирующей – Комиссией по материальному поощрению работников школы.

В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Устанавливать нагрузку не менее 1 ставки в среднем и старшем звене, в начальной школе – по нормативным документам.

2.2.2. Внеочередной пересмотр базовой и специальной частей может производиться при изменении количества класс – комплектов, исходя из учета движения учащихся.

2.2.3. Стимулирующая часть распределяется ежемесячно.

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, суточные в следующих размерах (не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации, региональными властями для организаций, финансируемых из регионального и местного бюджетов).

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться по текущему законодательству.

2.3.4. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации размере.

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу школы не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и

профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного органа.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе имеют, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- имеющим более высокую категорию по результатам аттестации, показывающего более высокие результаты государственной (итоговой) аттестации.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест администрация с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных мероприятий в выходные и праздничные дни;

- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;

- приостанавливает найм новых работников;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время - 1 день в неделю для поиска работы.

3.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работникам устанавливается пятидневная (для штатных работников - 40-часовая) рабочая неделя с двумя выходными днями.

Рабочее время и время отдыха - в соответствии со ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) дополнить следующим: «Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. Продолжительность работы в ночное время устанавливается индивидуально.

4.4. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа. (Круг работников, для которых вводится раздробленный рабочий день; величина продолжительности перерыва между ними; срок, на который вводится раздробленный рабочий день и другое)

4.5. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам во время перемен, свободных от дежурства.

4.6. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.8. дополнительные дни к отпуску предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем (согласно списка администрации).

4.9. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.10. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме не менее 10 тыс. руб. в год., в соответствии со ст. 226 ТК РФ финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществляется в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);

5.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда, согласно договора с ПК или другим представительным органом.

5.1.3. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

5.1.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

5.1.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, на рабочем месте, организовывать обучение

безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.7. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с неблагоприятными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

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

5.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно нормативам. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

5.1.10. Предоставлять работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, следующие компенсации:

- выплаты из специальной части согласно протокола комиссии по аттестации рабочих мест и приказа по школе..

5.1.11. Установить единовременную выплату из стимулирующей части работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника;
- получения работником инвалидности;
- свадьбы.

5.1.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.1.13. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.14. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек.

Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1. Ходатайствовать перед Учредителем о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в имеющихся у работодателя детских дошкольных учреждениях, если работник состоял в очереди на получение места .

6.4. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций,

6.5. При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь.

6.6. Выделять средства на приобретение путевок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно через систему соцзащиты.

6.7. Компенсировать затраты работников, имеющих детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в соответствии с действующим законодательством.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации или иной организации, представляющей интересы коллектива

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности органа согласно прилагаемому перечню.

7.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.5. Предоставлять органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и срок.

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны социального партнерства, их представители, соответствующий орган по труду (Министерство социальной политики Калининградской области) в согласованном порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Возможна пролонгация договора на срок не более 3 лет.

Примечание. При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов - за счет средств организации).