

Согласован
с общим собранием
трудоого коллектива
от 30.08.2012 №1


Коллективный договор

муниципального бюджетного образовательного учреждения
Темтовской основной общеобразовательной школы Уренско-
го муниципального района Нижегородской области
на 2012-2015 гг

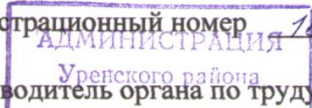
От работодателя:
Директор
школы

Н.А.Изюмов
30.08.2012.



От работников:
Председатель
первичной профсоюзной
организации школы

И.А.Шмелева
30.08.2012.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по тру-
ду Администрации Уренского муниципального района Нижегородской области

Регистрационный номер 189 от 11 сентября 2012 года

Руководитель органа по труду Вас. Васильевича Е. Н.

Общие положения.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном образовательном учреждении Темтовской основной общеобразовательной школе Уренского муниципального района Нижегородской области (далее -Школе).

Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы.

Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации – Шмелевой И.А..

Работодатель в лице его представителя – директора Н.А.Изюмова.

- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников школы.
- 1.5. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2. Трудовой договор.

- 2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, подписывается работодателем и работником.
- 2.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы.
- 2.3. В трудовом договоре оговариваются объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей устанавливается директором школы с учетом мнения профкома. Администрация должна ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. При распределении нагрузки должна сохраняться преемственность преподавания в классах, объем нагрузки.
- 2.4. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение года возможны только:
 - а) по взаимному согласию сторон.
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
 - Уменьшения количества часов по учебному плану, сокращения количества классов.
 - Увеличения объема учебной нагрузки в связи с замещением вре-

менно отсутствующего работника

- Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.
- 2.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, правилам и внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Работодатель обязуется:

- 3.1. Организовывать переподготовку и повышение квалификации работников не реже чем 1 раз в 5 лет.
- 3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, заработную плату, оплатить ему командировочные расходы (ст.187 ТК РФ).
- 3.3. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации и по ее результатам устанавливать соответствующие полученным категориям доплаты к минимальным окладам со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении штата работников не позднее, чем за 2 месяца.
- 4.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности имеют: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии): проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет.
- 4.3. При появлении новых рабочих мест в школе работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее уволенных из школы в связи с сокращением штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы, учебным расписанием, годовым учебным графиком, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.
- 5.2. Для педагогических работников школы 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.
- 5.3. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального

использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

Учителям, по возможности, предусматривается 1 свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации

- 5.4. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, допускаются только с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.5. Время осенних, зимних и весенних каникул является рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются к работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки.
- 5.6. График оплачиваемых отпусков определяется ежегодно с учетом мнения профкома не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).
- 5.7. Работодатель обязуется представлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:
 - При рождении ребенка в семье - 3 дня.
 - В связи с переездом на новое место жительства - 3 дня.
 - Для проводов детей в армию – 3 дня.
 - На похороны близких родственников - 3 дня.
 - В случае свадьбы работника (детей) - 3 дня.
 - Не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня.
 - При отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня.
- 5.8. Представлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы отпуск сроком до 1 года.
- 5.9. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилам и внутреннего трудового распорядка.

6. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что

Оплата труда работников школы производится в соответствии нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Заработная плата исчисляется в соответствие с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

Изменение размеров должностных окладов производится:

- При изменении величины минимальных окладов Правительством Нижегородской области;
- При увеличении стажа педагогического работы со дня достижения соответствующего стажа;
- При получении образования - со дня представления соответствующего документа;
- При присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя, из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

- 6.5. На учителей и других педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.7. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, заработную плату в полном размере.

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. ходатайствует о доставке топлива педагогическим работникам, о выплате компенсации за отопление и освещение.
- 7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию за книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

8. Охрана труда и здоровья.

- 8.1. Работодатель обязуется обеспечить право работников на здоровье и безопасные условия труда (ст. 219 ТК РФ)
- 8.2. Проводить со всеми поступающими на работу инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей.
- 8.3. Обеспечить наличие нормативных материалов по охране труда, правил, журналов инструктажа.
- 8.4. Обеспечивать работников спецодеждой и моющими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.
- 8.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию спецодежды за счет работодателя.
- 8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее

- место с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).
- 8.8. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.9. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.10. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров (обследований).

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

- 9.1. Стороны договорились о том, что: не допускается ограничение прав и свобод принуждения, увольнения в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе.
- 9.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, иных правовых актов (ст.370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.
- 9.4. Работодатель обязан предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно - массовой работы.
- 9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 9.6. Работодатель освобождает от работы председателя профсоюза на время участия в качестве делегатов съездов, конференций профсоюза.
- 9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации, охране труда.
- 9.8. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривают следующие вопросы:
- Очередность предоставления отпусков (ст 123 ТК РФ).
 - Расторжение трудового договора с работниками, членами профсоюза по инициативе работодателя (ст.82,374 тк РФ)
 - Установление заработной платы (ст.135 ТК РФ)
 - Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ).
 - Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст.196 ТК РФ)

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

- 10.1. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий.
- 10.2. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.
- 10.3. Вести учет, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
- 10.4. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации, охране труда.
- 10.5. Осуществлять культурно - массовую и оздоровительную работу в школе.

11. Социальные гарантии уполномоченных лиц по охране труда.

В соответствии со статьями 25 и 27 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» уполномоченным предоставляются следующие социальные гарантии:

- Уполномоченный не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, переведен на другую работу по инициативе работодателя и не может быть уволен без предварительного согласия профсоюзного комитета.
- Уполномоченный может быть материально и морально поощрен из средств школы или профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, ему могут быть представлены дополнительные гарантии, которые определяются коллективным договором или соглашением.
- Для осуществления своей деятельности уполномоченному лицу по охране труда выдается соответствующее удостоверение .
- Работодатель и должностные лица школы несут ответственность за нарушение прав уполномоченных лиц по охране труда в порядке, предусмотренном действующим законодательством.