

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области основная общеобразовательная школа с. Заплавное муниципального района Борский Самарской области
446673 Самарская область, Борский район, село Заплавное ул. Любимовка 25 а
Тел. (факс): 8 (846 67) 2 76 42 ; E-mail: zaplavnoe@mail.ru

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета

Протокол № от 2015 г.

Сундеева Е.В. Сундеева

«Утверждено»
Директор школы

Басырова Л.В. Басырова
Приказ № от 22.05 2015 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

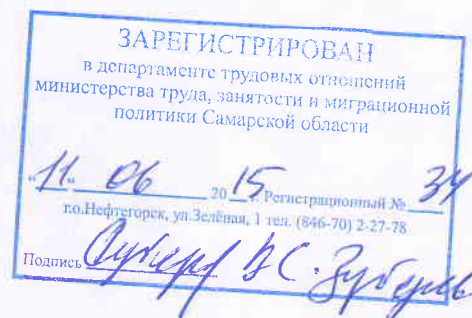
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области основной общеобразовательной школы с.
Заплавное муниципального района Борский Самарской области

на 2015 – 2018 годы

«ПРИНЯТ»

на Общем собрании работников

ГБОУ ООШ с. Заплавное 28 мая 2015г.



СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ
4. ОПЛАТА ТРУДА
5. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА
6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
7. ОХРАНА ТРУДА
8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.
10. ПРИЛОЖЕНИЯ.

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области основная общеобразовательная школа с. Заплавное муниципального района Борский Самарской области (далее ГБОУ ООШ с. Заплавное) в лице директора школы Басыровой Любови Владимировны и трудовой коллектив в лице председателя профкома Сундеевой Елены Викторовны.

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

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, «Самарским областным трехсторонним соглашением», Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации».

Стороны договорились, что председатель профкома Сундеева Е.В. выступает в качестве полномочного представителя трудового коллектива при разработке и заключении коллективного договора, а также ведении переговоров по решению социально-экономических проблем, оплаты труда, охраны труда, занятости, по вопросам изменения организационно-правовой формы учреждения.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ ООШ с. Заплавное.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равномерными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обстоятельств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за

выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

Коллективный договор, а также трудовые договора не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством.

Коллективный договор вступает в силу со дня утверждения его на общем собрании работников учреждения и действует до принятия нового коллективного договора, но не более трех лет.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Стороны обязуются контролировать оплату труда в частности при ее совершенствовании, расширении диапазона дифференциации оплаты труда работников.

Стороны обязуются совместно содействовать выполнению Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», отношения между работником и администрацией регулировать трудовым договором, заключаемым в соответствии с Трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

Администрация и профком обязуются совместно совершенствовать механизм партнерства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации в улучшении и охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы и компенсационных выплат работникам.

Администрация обязуется:

Обеспечить эффективное руководство ГБОУ ООШ с. Заплавное, высокую степень организации труда и производства, совершенствовать учебно-воспитательный процесс, соблюдение Законов РФ, улучшение условий труда работников.

Организовать труд работников так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности и квалификации, обеспечивать повышение квалификации работников уровня их

экономических и правовых знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

Осуществлять организаторскую, воспитательную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование стабильного коллектива, применение мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

Обеспечивать работникам оплату их труда в соответствии присвоенным разрядам, квалификацией, занимаемой должностью.

Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и общих итогах работы.

Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

Создавать безопасные, здоровые условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновения профессиональных заболеваний.

Принимать меры к своевременному обеспечению необходимыми наглядными пособиями, хозяйственным инвентарем. Обеспечивать в ГБОУ ООШ с. Заплавное санитарно-гигиенические нормы и правила, сохранность имущества.

Максимально обеспечивать работникам занятость. Оплату и условия труда, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

Знакомить вновь принимаемых работников с Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

Работники обязаны:

Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, выполнять режим рабочего времени, правила внутреннего трудового распорядка.

Повышать свой профессиональный уровень.

Содержать рабочее место в порядке, выполнять требования и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности, бережно относиться к материальным ценностям.

Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

В установленный срок проходить медицинский осмотр.

Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Прием на работу оформляется заключением письменного трудового договора. Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставлять работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым кодексом, законами и иными нормативными актами, коллективным договором, локальными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

Перевод на другую работу допускается только в соответствии с законодательством.

В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора отношения работников, на которых распространяется действие коллективного договора, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника.

Если работник не приступил к работе в установленный в трудовом договоре срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор

аннулируется (ст.61 ч.4 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает полную занятость работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией.

Допускается привлечение работника к данной работе с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. Возможно привлечение работника к сверхурочной работе только с его письменного согласия или без такового (ст. 99 ТК РФ).

Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам наиболее высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию), лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам боевых действий по защите Отечества, работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства (ст.179 ТК РФ).

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют:

- работники пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в ГБОУ ООШ с. Заплавное более 10 лет.

Работодатель обязуется производить при необходимости сокращения численности работников за счет ликвидации вакансии, выхода работников на пенсию, увольнения временных работников, совместителей.

Работодатель обязуется:

- предпринять упреждающие меры, направленные на снижение социальной напряженности в коллективе;
- ограничить прием работников со стороны;
- предоставить работникам право добровольного ухода в очередной отпуск, не предусмотренный графиком;
- установить режим не полной занятости.

Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях преимущественное право на занятие открывшейся вакансии.

При проведении мероприятий по сокращению численности штата работников, той же организации соответствующую квалификации работника. В предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники организации предупреждаются работодателем персонально под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п.1, подпункту «А» пункта 3, пунктам 5-8,10,11 ст.81 ТК РФ).

Сокращаемым работникам предоставляется один оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

Оплата труда работников ГБОУ ООШ с. Заплавное устанавливается на основании норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося и рассчитывается 2 раза в год по состоянию на 01 января и 01 сентября.

Аттестация работников образования производится в соответствии с Положением об аттестации руководителей и педагогических работников. О присвоении квалификационной категории делается запись в трудовой книжке.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности

выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ст.132 ТК РФ).

Круг обязанностей работника определяется должностной инструкцией. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, за работу в условиях, отличающихся от нормальных, работникам устанавливаются доплаты и надбавки к ставке в пределах фонда оплаты труда и ассигнований, выделенных на установление доплат и надбавок, предусмотренных законодательством.

Дифференцированные надбавки и доплаты к зарплате из фонда оплаты труда устанавливаются в зависимости от объема и качества выполняемой работы, за работу, не входящую в круг обязанностей. Доплаты и надбавки устанавливаются в соответствии с Положением о распределении специального фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ с. Заплавное. Выплата доплат и надбавок производится из специального фонда оплаты труда в пределах 23%.

Премирование работников производится в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ с. Заплавное.

Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: аванс – 21 числа, заработная плата – 06 числа.

За задержку заработной платы несет ответственность работодатель (ст.236 ТК РФ).

Производить оплату за сверхурочную работу в соответствии со ст.152 ТК РФ за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, проводимая по совместительству оплачивается в зависимости от отработанного

времени или выработки.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Работники, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной или часовой ставки. Работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК).

Производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

За работу в ночное время производить доплату в размере от 20 % до 40 % за каждый час работы. Ночное время с 22.00 до 6.00 утра.

Производить доплату за работу в неблагоприятных условиях труда в размере до 12% от тарифной ставки (оклада) в соответствии с Перечнем профессий.

Замещение оплачивается согласно отработанному времени.

Педагогическим работникам ГБОУ ООШ с. Заплавное с целью содействия их обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями систематически раз в месяц выплачивать компенсацию в размере, предусмотренном законом «Об образовании в Российской Федерации».

V. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

Выплаты социального характера производятся при наличии денежных средств.

Премирование работников производится в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ с. Заплавное. Выделять денежные средства из ФОТ при их наличии ко Дню

учителя, к Международному дню 8 марта, в конце года.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Время начала и окончания рабочего дня, обеденного перерыва устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели в зависимости от нагрузки, остальным работникам продолжительность рабочей недели составляет 40 часов.

Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Для женщин, имеющих детей, устанавливается 36 часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

При соглашении между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств социального страхования.

Работник имеет право заключать трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не

может превышать 4-х часов в день и 16 часов в неделю.

Для работников, работающих по графику, ведется суммированный учет рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период установлен квартал.

Объем учебной нагрузки меньше нормы часов за ставку (18 часов) устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

Предоставлять возможность учителям проходить курсы повышения квалификации 1 раз в 5 лет с отрывом от производства с сохранением заработной платы.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ст.122 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Педагогические работники пользуются правом на оплачиваемый отпуск 56 календарных дней. Всем остальным работникам предоставляется ежегодные оплачиваемые отпуска сроком 28 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в дни календарных дней не включаются и не оплачиваются. Педагогические работники структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, пользуются правом на оплачиваемый отпуск 42 календарных дня. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

Стороны договорились предоставлять дополнительный оплачиваемый

отпуск работникам:

- в связи со смертью близких родственников 3 рабочих дня;
- в связи с учебной;
- вступлением в брак 3 рабочих дня.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению с разрешения руководителя может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы.

Вне графика предоставлять отпуска работникам, имеющим санаторную путевку.

VII. ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с Трудовым кодексом РФ работодатель обязуется обеспечить здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с правилами и нормами по охране труда.

Проводить с каждым работником при приеме на работу вводный инструктаж по охране труда, а также периодические инструктажи в установленные правилами по охране труда сроки.

Работодатель обязуется в полном объеме качественно и своевременно выполнять мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда.

Работодатель обязан обеспечить работающих спецодеждой, спецобувью согласно установленным нормам, при необходимости спецодежда, спецобувь и инструмент могут заменяться досрочно за счет Работодателя.

Работодатель обязан обеспечить работающих смывающими и обеззараживающими средствами согласно установленным нормам.

Рассматривать как нарушение трудовой дисциплины отказ работников от прохождения обязательного медицинского осмотра без уважительной причины.

В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований и условиям труда, предусмотренных нормами социально-бытового обслуживания на предприятии, 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, поставив в известность непосредственного руководителя. За время приостановки работы по указанной причине за рабочим сохраняется место работы и средний заработок.

Стороны договорились освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

Стороны договорились раз в год проводить анализ травматизма и заболеваемости среди работников.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Администрация содействует деятельности профкомов, представляет полную и своевременную информацию о нормативных актах, других материалов, затрагивающих профсоюзные, социально-экономические и трудовые интересы работников, несет ответственность за сокрытие информации.

Работодатель обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию.

Администрация не допускает издания приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза.

Администрация предоставляет членам профсоюзного комитета время для выполнения ими общественных обязанностей либо для краткосрочной учебы с сохранением заработной платы.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется профсоюзами, а также органами по труду.

В случае возникновения коллективного спора стороны руководствуются Законом РФ «О порядке разрешения трудовых споров и конфликтов».

Отчет сторон о выполнении коллективного договора производится на общем собрании работников учреждения один раз в год.

Лица, виновные в нарушении обязательств по коллективному договору, несут ответственность в соответствии с законодательством.