

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя общеобразовательная школа № 2
с. Обшаровка муниципального района Приволжский
Самарской области**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2012-2015 годы

утвержден распоряжением по основной деятельности

От работодателя:
Директор
ГБОУ СОШ № 2
с. Обшаровка
Кузнецова О.Р. _____
«__» _____ 2012 г

От работников:
Председатель профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ № 2
с. Обшаровка
Никитина Е.А. _____
«__» _____ 2012 г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 2 с. Обшаровка муниципального района Приволжский Самарской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора является Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ), с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.3. Сторонами настоящего договора являются:

директор - представитель работодателя, с одной стороны, и работниками ГБОУ СОШ №2 с Обшаровка в лице комитета профсоюза, с другой стороны.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместители).

1.5. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до окончания срока действия коллективного договора.(3 года).

1.14. За 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора или в сроки определенные в нем, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

II. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- 2.1. Трудовой договор с работниками обще образовательного учреждения заключается на неопределенный срок.
- 2.2. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.
- 2.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе, перевод на другую работу допускается только по соглашению сторон , за исключением случаев предусмотренных ТК РФ .
Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.
- 2.4. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.
- 2.5. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:
 - семейные - при наличии двух или более иждивенцев;

- лицам семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

2.6. Работодатель обязуется в случае необходимости сокращения штата:

- а) ставить об этом в известность профсоюзный комитет не менее чем за 3 месяца до предполагаемого сокращения;
- б) вопросы «связанные с сокращением штата, рассматривать при участии ПК, а при необходимости на собрании трудового коллектива;
- в) выплату компенсаций, уволенным по сокращению штата, производить в порядке и условиях, установленных законодательством;

Трудовой коллектив гарантирует:

- утверждение и соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, Устава.
- выполнение учебных программ.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 2 и 17 числа каждого месяца. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда, исходя из базовой части оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, стимулирующей части, должностного оклада АУП и доплат.

- по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- оплата за работу в праздничные дни производится работникам в двойном размере.

3.2. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при окончании действия квалификационной категории .

3.3. При наступлении у работника права на изменение квалификационной категории „должностного оклада” в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокой категории оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.4. Штатное расписание учреждения формируется,:

- с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии с Типовым положением.
- с учетом тарифных ставок и окладов;

3.5. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных учреждениях, выплачивается единовременное пособие в размере установленном губернатором Самарской области.

3.6 Все дополнительные работы не связанные с педагогической деятельностью, выполняются только с согласия педагога и оплачиваются работодателем по согласию сторон.

3.7. Работодатель обязуется оплачивать работникам медицинский осмотр.

3.8. В случае возможности (в зависимости от объема учебной нагрузки) предоставлять учителю методический день. Методический день

предоставляется учителю в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу администрацией учреждения и учеба проходит во время, когда в школе проходят уроки.

Трудовой коллектив гарантирует :

- замену учебной нагрузки временно отсутствующих членов коллектива;
- наставническую работу.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В ОУ устанавливается пятидневная рабочая неделя.

4.2. Продолжительность рабочей недели для педагогических работников устанавливается согласно графику работы и расчета не более 36 часовой рабочей недели.

4.3. Для следующих категорий работников: руководители всех уровней, заместителей, главный бухгалтер, бухгалтер, секретарь - устанавливается ненормированный рабочий день.

4.4. Расписание занятий составляется работодателем с учетом педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников, с допущением не более 3 «окон» в неделю при нагрузке 18 часов и более.

4.5. Общими выходными днями считается суббота и воскресенье.

4.6. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами ОУ.

4.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника.

4.8. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время в ОУ. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий по расписанию.

4.9. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- Заседания педагогического совета;
- Общие собрания трудового коллектива;
- Заседания методических комиссий;
- Родительские собрания;
- Собрания коллектива учащихся;
- Дежурство на внеурочных мероприятиях.

4.10. Работникам ОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней. Педагогическим работникам и учителю-логопеду предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней; воспитателям и музыкальному руководителю – 42 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года.

4.11. В каникулярное время, несовпадающие с очередным отпуском педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул.

4.12. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством.

4.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска возможен только с согласия работника.

4.14. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж, за ним сохраняется место работы, должность.

4.15. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может предоставлять работникам организации дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска:

- за полную отработку учебного года без больничных— 2 рабочих дня или материальную компенсацию;
- за исполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета— 4 рабочих дня или материальную компенсацию;
- работникам с ненормированным рабочим днем, перечисленным в п.4.4. устанавливается дополнительно оплачиваемый отпуск, от 3 до 5 рабочих дней, за исключением руководящих работников или материальную компенсацию

4.16 За работу с вредными условиями труда устанавливается в соответствии с Постановлением Совета Министров СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. №298/П—22

- старшей медицинской сестре—12 рабочих дней,
- повару -6 рабочих дней.

4.17. Стороны пришли к соглашению, что сотрудники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством в соответствии с требованиями ст. 128 ТК РФ : до 5 рабочих дней

- со свадьбой самого работника;
- со свадьбой детей;
- со смертью матери, отца, мужа, детей;

По соглашению между работодателем и профсоюзным комитетом указанные отпуска могут быть частично оплачены.

4.18 Стороны договорились, что на предприятии применяется сокращенное рабочее время перед праздниками на 1 час.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в., рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые.

5.2. Педагог имеет право выбирать методику и формы работы, не допускающие физические и психические перегрузки детей. Педагог имеет право вносить корректировку в изменение содержания образовательной программы обучения не более 20%.

5.3 Все педагогические работники по своему выбору 1 раз в 5 лет проходят курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, с сохранением зарплаты на этот период, с оплатой транспортных, гостиничных и суточных расходов, если это связано с выездом из села.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда. предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса.

6.2. Руководитель учреждения обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками вводный инструктаж по охране труда.

6.3. Заместитель руководителя организует с работниками инструктаж на рабочем месте по охране труда.

- 6.4. Руководитель учреждения обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.
- 6.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 6.6. Руководитель учреждения оказывает содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.
- 6.7. Работники учреждения проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний (ст. 213 ТК РФ).
- 6.8. Отказ работника от прохождения очередного периодического медицинского осмотра без уважительной причины рассматривается как нарушение трудовой дисциплины. Руководитель учреждения не вправе допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 76 ТК РФ).
- 6.9. При наличии полного госбюджета финансирования работодатель обязан обеспечить педагогу необходимую материальную базу (наглядность, ТСО и т.д.).
- 6.10. Обеспечение средствами бесплатной выдачи спецодежды и предохранительных приспособлений работникам учреждения;
в соответствии с установленными нормами по перечню профессий.
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

6.11. Работодатель:

Обеспечить своевременное выполнение мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

-Провести в соответствии с установленным порядком инструктаж по охране труда с работающими.

-Разработать и утвердить инструкции по охране труда воспитанников и работающих.

-Обеспечить обучение работников по вопросам охраны труда.

- Осуществить перед началом учебного года проверку состояния охраны труда и подготовку к занятиям с составлением акта готовности.

- Расследовать своевременно несчастные случаи с работающими с составлением акта.

- Организовать проф. осмотр один раз в 2 года;

проведение медосмотра работников структурного подразделения 2 раза в год, флюорографию 1 раз в год, гигиеническую подготовку: все сотрудники 1 раз в 2 года; повара и помощники воспитателя 1 раз в год.

VII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

7.1 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями (профком и работодатель)

7.2 При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

Стороны, подписавшие единый коллективный договор ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников.

VIII. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

- 8.1. Производить выплату единовременного пособия работнику, при достижении пенсионного возраста в размере оклада.
- 8.2. Выделять материальную помощь на погребение близких родственников в размере заработной платы.

IX . ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И РАБОТНИКОВ

Работодатель:

- 9.1. Предприятия соблюдает права профсоюза, всемерно содействует его деятельности, в соответствии с действующим законодательством .
- 9.2. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, бухгалтерия предприятия ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива

« ____ » _____ 20 ____ г.

« ____ » _____ 20 ____ Г.

От работодателя:

От работников:

Директор ГБОУ СОШ № 2

Председатель ПК ГБОУ СОШ №2

_____ О.Р.Кузнецова

_____ Е. А. Никитина