

На основе республиканского соглашения между федерацией профсоюзов РБ, объединениями работодателей РБ и Правительством РБ на 2011 -2013 годы.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками, с одной стороны, и администрацией МБОУ СОШ с. Кужбахты Илишевского района Республика Башкортостан, которых представляет комитет профсоюза первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице его председателя Акмаловой Г.А. с одной стороны, и работодатель, МБОУ СОШ с. Кужбахты в лице его представителя, директора Фарвазовой Р.Н., с другой стороны именуемыми в дальнейшем «сторонами».

Работники МБОУ СОШ с. Кужбахты доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.2. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.4. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с использованием трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Директор признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива. Профсоюзный комитет имеет право на:

Мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- график отпусков;
- форма расчетного листка;
- приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- приказ о награждении работников;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по ст. 81 п.2. ТК РФ;
- другие документы, содержащие нормы трудового права;

Обсуждение с руководителями Учреждения вопросов о работе Учреждения и внесении предложений по ее совершенствованию,

1.5. Действие коллективного договора распространяются на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1.6. стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ.

1.8. Руководитель Учреждения несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета и предоставление помещения для работы.

1.9. Коллективный договор вступает в силу со дня, установленного коллективным договором.

1.10. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора,

Стороны обязуются не реже 2 раз в год отчитываться перед работниками о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

2. Прием и увольнение работников.

При приеме на работу администрация обязуется:

2.1. Заключать трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику.

2.2. В случае приема на работу с испытательным сроком указать это в трудовом договоре.

2.3. Если работник не приступил к работе в день, определенный трудовым договором или на следующий рабочий день после вступления трудового договора в силу, когда день начала работы трудовом договоре не определен, директор имеет право аннулировать трудовой договор в соответствии со статьей 61 Трудового Кодекса РФ.

2.4. В случае увольнения произвести с работниками окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

2.5. Ознакомить работника с порученной работой, установленной документацией.

2.6. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 ТК РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии срок один год).

3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

3.1. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается исходя из требований п. 66 « Типового положения об общеобразовательном учреждении», когда « как правило, сохраняется объем учебной нагрузки в предыдущем году и преемственность преподавания предметов в классах», « Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

3.2. Учебная нагрузка утверждается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

3.3. Работодатель обязуется провести расстановку кадров на новый учебный год не позднее 15 апреля текущего года.

3.4. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.5. Ознакомить работников с учебной нагрузкой под роспись до ухода их в очередной оплачиваемый отпуск.

3.6. во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки сохранять за работником место работы, должность, учебную нагрузку, получаемую заработную плату.

3.7. Своевременно создавать аттестационную комиссию учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя профсоюзного комитета.

3.8. Обеспечит своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

3.9. В случае сокращения классов в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

4. Организация труда, режим работы. Время отдыха.

Администрация школы обязуется

4.1. Установить начало работы 1 смены: 9:00 ч.

Перерывы между уроками (перемены) по 10 минут, одну перемену по 15 минут. Перемены являются рабочим временем учителя, т.к. оплата труда производится по астрономическим часам.

4.2. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее чем за 3 дня до начала очередной четверти. Расписание составляется с учетом требований санитарнадзора и рационального использования времени учителя.

4.3. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

4.4. Работа в каникулярное время проводится в соответствии приказом руководителя учреждения. Время работы не может быть выше объема учебной нагрузки учителя

4.5. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (9 часов). Кроме того, учитель имеет право отработать еще 240 часов в год, на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

4.6. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор (заведующий), все его заместители по должности.

4.7. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть

предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 года № 724 « О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

4.9. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.

4.10. Учителя и воспитатели, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

4.12. Предоставлять работнику -родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.

5. Оплата и стимулирование труда.

5.1 Оплата и стимулирование труда устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников МБОУ СОШ с. Кужбахты (Приложение № ___ к коллективному договору)

5.2. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах производственных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

Форма расчетного листка утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.3. Заработная плата выплачивается по месту работы, или работники по решению общего собрания получают специальные карты и получают заработную плату по месту жительства.

5.4 Заработная плата выдается 2 раза в месяц 20 и 5 числа.

5.5. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

5.6. При наличии внебюджетных средств или фонда экономии заработной платы устанавливается доплата для следующих категорий работников:

- при выходе на пенсию по возрасту – доплата в размере месячной заработной платы;

5.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

5.8. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст.137 ТК РФ «Ограничение удержаний из заработной платы», ст. 138 ТК РФ « Ограничение размера удержаний из заработной платы».

6. Охрана труда и улучшение условий работающих.

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и учащихся возлагаются на директора.

Администрация:

- осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организует ежегодные бесплатные медицинские обследования, прохождение флюорографии, сдачу анализов для работника учреждения.
- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- разрабатывает и утверждает совместно с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда.
- создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

6.2. Администрация и профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- своевременное расследование несчастных случаев.

6.3. Ответственным по охране труда считать Набиева З.Х.

6.4. Администрация обязуется организовать совместно с профсоюзным комитетом подготовку учреждения к новому учебному году, произвести ремонт всех помещений.

6.5. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением по технике безопасности и охране труда.

6.6. Работодатель обязуется: разработать (обновить) и утвердить инструкции по охране труда, проводить первичный инструктаж на рабочем месте.

6.7. Направлять сотрудников на обучение по охране труда. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом по форме № 4-1.

6.8. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить соответствующие доплаты.

6.9. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима.

7. Разрешения трудовых споров.

7.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации школы по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ (в комиссиях по трудовым спорам, судах, ст.382).

8. Права профсоюзной организации при выполнении коллективного договора

8.1. Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного договора, оговоренные в пп. 1-7. Председатель профсоюзного комитета и его заместители могут быть уволены работодателем в соответствии со ст. 81, п. 2, п. 3, п.5 ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборочного профсоюзного органа. Данное положение действует в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

9. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу с 15 мая 2012 года и действует до 15 мая 2015 года.

Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация, профсоюзный комитет и их вышестоящие органы. Администрация отчитывается о ходе выполнения коллективного договора перед профсоюзным комитетом не менее 2 раза в году.

На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

Разногласия между администрацией и трудовым коллективом по данному коллективному договору в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.


10. Дополнения.

Коллективный договор устанавливает оплачиваемые отпуска работникам в следующих случаях в рабочие дни:

- при рождении ребенка (для сопровождения домой) - 1 день;
- проводы в армию - 2 дня;
- переезд в другое место жительства - 2 дня;
- в случае свадьбы, смерти членов семьи - 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации - 5 дней;
- при отсутствии больничных листов - 3 дня.

Работодатель
Директору учреждения:
 (подпись) Фаризова Р.П.



Представитель работников
(председатель профкома)
учреждения:
 (подпись) Акмалова Г.А.

Коллективный договор утвержден на профсоюзном собрании трудового коллектива учреждения 15 мая 2012 года.