



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НИЖНЕГО НОВГОРОДА

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 30
имени Антоновой Лоры Леонидовны

ул. Донецкая, д.3 г. Нижний Новгород, 603093,
тел. (831) 436 23 60, факс (831) 436 81 03
e-mail: school30nn@mail.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Принят общим собранием трудового коллектива
Протокол № 2 от 21.10.2015 г.

От работодателя:



Директор
образовательного учреждения
М.А. Ивашкин


От работников:

Председатель первичной
профсоюзной
организации образовательного
учреждения

 Н.А. Сиротина

город Нижний Новгород
2015

Администрация Нижегородского района
г.Нижнего Новгорода
Отдел экономики, труда, инвестиций,
муниципальной статистики и
ценообразования

№ 99
 28 октября 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 30
имени Антоновой Лоры Леонидовны
НА 2015-2018 ГОДЫ.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения; направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечения стабильности и эффективности работы учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон.

1.1 Стороны и назначение коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

РАБОТОДАТЕЛЬ В ЛИЦЕ ДИРЕКТОРА МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 30 ИМЕНИ АНТОНОВОЙ ЛОРЫ ЛЕОНИДОВНЫ Г.НИЖНЕГО НОВГОРОДА, ИМЕНУЕМЫЙ ДАЛЕЕ «РАБОТОДАТЕЛЬ»;

Работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного образовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 30 имени Антоновой Лоры Леонидовны г. Нижнего Новгорода, именуемый далее «профсоюзный комитет».

НАСТОЯЩИЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВОВЫМ АКТОМ, РЕГУЛИРУЮЩИМ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В МБОУ СОШ № 30 ИМ. Л.Л. АНТОНОВОЙ Г.НИЖНЕГО НОВГОРОДА (ДАЛЕЕ – УЧРЕЖДЕНИЕ) МЕЖДУ РАБОТНИКАМИ УЧРЕЖДЕНИЯ И РАБОТОДАТЕЛЕМ И ОБЯЗАТЕЛЕН ДЛЯ ИСПОЛНЕНИЯ СТОРОНАМИ, ЕГО ПОДПИСАВШИМИ.

1.2. Предмет договора.

1.2.1. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.2.3. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего договора в учреждении соблюдаются прежние нормы, исходя из его финансовых возможностей.

1.2.4. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников.

Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать сохранность имущества учреждения;
- учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам учебных планов и программ;
- не принимать нормативных правовых актов, а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения;
- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору и уставу школы;
- выполнять правила внутреннего трудового распорядка, инструкции по охране труда;
- беречь имущество учреждения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

1.3. Сфера действия договора.

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3.2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников учреждения, а также вновь поступающих работников.

1.3.3. Работодатель признаёт право профсоюзного комитета на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников учреждения.

1.3.4. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников учреждения.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок, а также на определённый срок, не более 5 лет (ст.58 ТК РФ) с испытательным сроком.

2.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется рабочее место и в иных случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового

договора и дополнительного соглашения к трудовому договору. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ). Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей (ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ).

2.4. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе). При этом, работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (Ст.74 ТК РФ).

2.5. Работодатель обязуется устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода их в отпуск, сохраняя преемственность классов, после рассмотрения на заседаниях МО по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.6. Объем педагогической нагрузки более или менее нормы часов за ставку устанавливается с письменного согласия работника. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается согласно приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

2.8. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

2.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового Кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

Раздел 3. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к настоящему Коллективному договору.

3.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

3.3. Для административно-обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени устанавливается - 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

3.4. График рабочего времени педагогических работников определяется расписанием уроков и внеурочной занятостью детей, согласованным с профсоюзным комитетом, согласно тарификации.

3.5. Работодатель обязан за сутки предупредить учителя о посещении его урока, в противном случае учитель имеет право не допускать на свой урок посторонних лиц.

3.6. Перемены, перерывы между сменами, методические дни, каникулы являются рабочим временем педагогических работников и других работников учреждения. В каникулы

педагогические работники привлекаются к методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом работодателя.

3.7. Педагогические работники привлекаются к дежурству по учреждению, которое начинается не ранее чем за 20 минут до начала уроков и продолжается не более 20 минут после окончания уроков. График дежурства составляется на месяц и утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.8. Работодатель обязуется по согласованию с профсоюзным комитетом составлять график отпусков не позднее 15 декабря текущего года.

3.9. Работникам предоставляется возможность использования отпуска во время учебного года при наличии санаторно-курортной путевки.

3.10. В соответствии с действующим законодательством основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 28 календарных дней для непедагогических работников и 56 календарных для всех педагогических работников.

3.11. Предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск на срок:

- 1 календарный день – сотрудникам, не имевшим больничных листов в течение учебного года;

- 1 календарный день - сотрудникам за работу в экзаменационных комиссиях в качестве организаторов и по проверке работ ЕГЭ.

3.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению МОЖЕТ БЫТЬ ПРЕДОСТАВЛЕН ОТПУСК без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск с сохранением заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до трех календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами. (ст.128 ТК РФ).

3.13. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (ст.263 ТК РФ).

3.14. Педагогические работники через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный административный отпуск сроком до одного года.

Раздел 4. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 30 им. Л.Л. Антоновой г. Нижнего Новгорода, которое является приложением к настоящему Коллективному договору, разработано на основании Постановления главы администрации города Нижнего Новгорода от 31 октября 2008 г. N 5202 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода" и утверждёно работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2. Квалификационная категория работников определяется по результатам их аттестации с момента издания приказа о присвоении.

4.3. Устанавливаются сроки выплаты заработной платы 5 и 20 числа каждого месяца.

4.4. Работодатель обеспечивает обязательную выдачу каждому работнику ежемесячного расчетного листа с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на работодателя, который обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации здания и оборудования;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с действующим законодательством;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и условиями труда (ст.212 ТК РФ).
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников; недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения таких осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учётом мнения профсоюзного комитета инструкций по охране труда для работников.

5.2. Работники учреждения обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний и требований охраны труда;

- немедленно извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в школе, или об ухудшении своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

5.3. Работодатель обязуется выполнить мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда, которое является приложением к настоящему Коллективному договору.

Раздел 6. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

6.1. Взаимоотношения работодателя и профсоюзного комитета строятся на основании законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора.

6.2. Профсоюзный комитет действует на основании Положения о первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ № 30 им. Л.Л. Антоновой г. Нижнего Новгорода и в соответствии с законодательством.

6.3. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюзного комитета по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзном комитете в соответствии со своими полномочиями.

6.4. Для осуществления деятельности профсоюзного комитета работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

6.5. Через средства информации, имеющиеся в учреждении, профсоюзный комитет вправе информировать работников о своей деятельности, оповещать о предстоящих мероприятиях.

6.6. Установление условий труда и заработной платы, применение трудового законодательства осуществляется с участием профсоюзного комитета.

6.7. Работодатель обязан оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности.

6.8. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Положением о первичной профсоюзной организации.

6.9. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка членов профкома сотрудников на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

6.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, требований охраны труда, выполнением Коллективного договора, соглашений члены профсоюзного комитета и другие правомочные представители профсоюзного комитета вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать классы, кабинеты, столовые и другие места работы в учреждении;

- требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7.1. Остро нуждающимся работникам, попавшим в экстремальную ситуацию, выделять материальную помощь.

7.2. Ходатайствовать перед администрацией города о предоставлении безвозмездно жилищных субсидий на приобретение жилья работникам, состоящим на учете в районных администрациях.

7.3. Предоставлять работников учреждения к награждению в установленном законом порядке.

Раздел 8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон. Настоящая комиссия рассматривает ход выполнения Коллективного договора и готовит материалы к отчету о его выполнении.

8.2. Итоги работы выполнения Коллективного договора подводятся не реже двух раз в год.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Вопросы, прямо не оговоренные в Коллективном договоре, но непосредственно связанные с ним, разрешаются сторонами совместно в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном трудовым кодексом для его заключения.

9.3. Срок действия настоящего договора 3 года со дня подписания.

Прочитано, пронумеровано и
скреплено печатью 8 (Восемь)

Листов

Директор МБОУ СОШ № 30

И.И. Антонов

М.А. Ивашкин

