Представитель работников
председатель
_____Рязанцева Т.А.

«____» _____20_____г.

М.П.

Директор МБОУ гимназии № 12
им. Белоконя В. Э.
_____Ремаренко Е.В.

«____» _____20_____г.

М.П.

Коллективный договор

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии №12 имени Белоконя Владимира Эдуардовича города Ставрополя ул. Фрунзе, 2 на 2011-2013 годы

Зарегистрировано
в управлении труда
социальной поддержки
населения по осуществлению
отдельных государственных
полномочий в городе Ставрополе

Рег. №_____
«___»_____20___ г.
_____/_____/

М.П.

Зарегистрировано
в горкоме профсоюза
работников народного
образования и науки
Российской Федерации

Рег. №_____
«___»_____20__ г.
_____/_____/

М.П.

Оглавление

1.	Титульный лист Коллективного договора	стр. 1
2.	Оглавление	стр. 2-3
	Раздел 1. Общие положения	стр. 4-5
	Раздел 2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора	стр. 5
	Раздел 3. Оплата и нормирование труда	стр. 5-7
	Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	стр. 7-8
	Раздел 5. Охрана труда и здоровья	стр. 8-9
	Раздел 6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	стр. 9-10
	Раздел 7. Гарантии профсоюзной деятельности	стр. 10-12
3.	Приложение № 1	стр. 13-40
	Положение об оплате труда работников	
4.	Приложение № 2	стр. 41-46
	Положение о премировании и оказании материальной помощи руководящим работникам, педагогическому и обслуживающему персоналу	
5.	Приложение № 3	стр. 47-49
	Положение о порядке установления стимулирующих выплат	
6.	Приложение № 4	стр. 50-51
	Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного (до 1 года) отпуска	
7.	Приложение № 5	стр. 52-56
	Положение о проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников	
8.	Приложение № 6	стр. 57-65
	Правила внутреннего трудового распорядка для работнико	
9.	Приложение № 7	стр. 66-70
	Соглашение по охране труда	
10.	Приложение № 8	стр. 71-75
	Акт проверки соглашения выполнения по охране труда	
11.	Приложение № 9	стр. 76
	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами	
12.	Приложение № 10	стр. 77
	Приказ от 02.11.2011г. № 136-2-ОД «О создании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»	
13.	Приложение № 11	стр. 78

	Приказ от 02.11.2011г. № 136-3-ОД «О создании комиссии по трудовым спорам»	
14.	Приложение № 12	стр. 79
	Приказ от 02.11.2011г. № 136-4-ОД«О создании комиссии по охране труда»	
15.	Приложение № 13	стр. 80
	Расчетный листок	
16.	Приложение № 14	стр. 81-82
	Список работников, ознакомленных с условиями Коллективного договора с приложениями	

Раздел 1

Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ гимназии №12 им. Белоконя В. Э. города Ставрополя.

Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой Кодекс РФ (далее ТК РФ) статьи 40-44; Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

Коллективный договор составлен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ гимназии №12 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.

Сторонами коллективного договора являются:

- МБОУ гимназия № 12 имени Белоконя В.Э.в лице директора гимназии, именуемая далее «Работодатель»;
- работники учреждения, представляемые профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации работников МБОУ гимназия № 12 имени Белоконя В.Э., именуемый в дальнейшем «Профком» в лице председателя.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников учреждения (в том числе - совместителей), являющихся членами профсоюза;
- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших ПК представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников гимназии в течение 5 дней после его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников, поступающих на работу при заключении трудового договора.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует до заключения нового коллективного договора. Сторонам приступить к переговорам не позднее 15 октября 2011 года.

Раздел 2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2. 1 .Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределённый срок.

2. 2. При заключении трудового договора на определенный срок

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- пенсионерами по возрасту;
- заместителями руководителей и главными бухгалтерами, учитывается мнение профкома (ПК) гимназии в отношении его вида (срочный или бессрочный) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно согласовывается с профкомом (ПК).

2.4. Выплата двухнедельного выходного пособия (кроме случаев, предусмотренных законодательством ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7, ст. 77 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8, ст. 77 ТК РФ);

2.5. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Раздел 3. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 22числа каждого месяца и 7числа следующего месяца.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с:

- Положением по оплате труда и компенсационных выплатах работникам гимназии. (Приложение №1);

- Положением о стимулирующих выплатах работникам гимназии (Приложение № 3).

3.3. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч 1 ст. 157 ГК РФ).

3.4. Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения:

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении учёной степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук;

- при окончании действия квалификационной категории - со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

3.5. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (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 высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска пли временной нетрудоспособности.

3.6. Штатное расписание учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в соответствии с Типовым положением.

3.7. Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных учреждениях, выплачивается ежемесячно 1000 рублей и 20% от ставки заработной платы.

3.8. Оплата труда лауреатов конкурса «Учитель года» (и пр.), проводимого на уровне Российской Федерации, субъекта Федерации, производится в соответствии с высшей квалификационной категорией на основании решения Краевой аттестационной комиссии.

3.9. Оплата - труда победителей городских и районных конкурсов «Учитель года» (и пр.) производится в соответствии не ниже первой квалификационной категорией на основании решения краевой аттестационной комиссии.

3.10. Оплата труда работников, имеющих отраслевые награды

осуществляется на основании Положения по оплате труда гимназии.

3.11. Оплата труда педагогических работников в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа администрации, хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которое не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая 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, установленных ставкой заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом гимназии.

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

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

4.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

За работу в выходной и нерабочий праздничный день работнику может быть предоставлен другой день отдыха.

4.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

4.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах недели.

4.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно за 2 недели до наступления календарного года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем и профкомом.

4.12. Работодатель обязуется предоставить работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- рождения ребенка в семье - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место - 3 дня;
- проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- похороны близких родственников - 3 дня.
- за работу без больничного листка -3 дня

4.13. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения, в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона Российской Федерации "Об образовании". Работник обязан в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (в особых случаях по согласованию сторон) до предоставления данного отпуска, уведомить об этом работодателя. Порядок предоставления длительного отпуска до одного года определяется локальным актом гимназии (Приложение №4).

4.14. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания последнего урока дежурного работника.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья

5.1. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение

профессиональных заболевании заключено Соглашение по охране труда (Приложение№7).

5.2. Работодатель обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест с включением членов профкома в состав комиссии.

5.3. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.4. Работодатель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

5.5. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов пи охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа, средств индивидуальной защиты и других обязательных материалов.

5.6. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работника от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.7. 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 средней и заработка.

5.8. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда и уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

5.9. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.10. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

5.11. Работодатель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

5.12. Профком осуществляет общественный контроль за соблюдением законодательства по охране труда:

- выбирает уполномоченного по охране труда;
- участвует в проверке режима труда и отдыха членов Профсоюза;
- осуществляет контроль за соблюдением в школе санитарных норм и правил охраны труда.

Раздел 6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки,

переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.2. В случае направления работника для повышения квалификации работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.3. Работодатель в соответствии с Приказом Министерства образования Российской Федерации о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и устанавливает оплату труда работникам на основании решения аттестационной комиссии.

Раздел 7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы 1% от заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1% процента.

7.3. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен статьей 373ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым мнением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон (ст. 372 ТК РФ)

7.4. С учётом мнения профкома производится:

- заключение трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 99 ТК РФ;
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180ТКРФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей о 196ТКРФ);

- утверждение должностных обязанностей работников;

- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;

- изменение существенных условий труда.

7.5. С учетом мнения профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работником вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин, обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде;

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

7.6. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- сохранение оплаты труда работника по квалификационной категории после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

7.7. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;

- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

7.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 И.81ТКРФ):

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

7.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст.374 ТК РФ).

7.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ).

7.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.