

Принят на заседании
Педагогического совета
АНОО «Гуманитарная школа»
Протокол №1 от «31» августа 2015 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор
АНОО «Гуманитарная школа»
Доброхотова Н.В.
«31» августа 2015г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

АНОО «Гуманитарная школа»

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в АНОО «Гуманитарная школа» (далее Школа).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ /далее ТК РФ/,
- Закон Московской области № 15/99 от 31.03.1999 г. «О социальном партнёрстве в Московской области»;
- Федеральным законом № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Отраслевое территориальное соглашение регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования Истринского муниципального района;
- Правила внутреннего трудового распорядка школы (приложение 1).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- директор - представитель работодателя, в лице Доброхотовой Н.В.;

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы (в том числе совместителей).

1.5. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников Школы 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 Школы, расторжения трудового договора с директором Школы.

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

1.8. При смене формы собственности Школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет своё 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 договорённости 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. Коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2.1. Трудовой договор с работниками Школы заключается на неопределённый срок.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

2.3. При заключении трудовых договоров:

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, устанавливая их вид (на определенный срок или на неопределенный срок).

2.4. Трудовой договор вступает в силу при соблюдении следующих процедур:

- заключение его в письменной форме (подписание) в 2-х экземплярах по одному для каждой стороны;

- издание приказа приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня подписания трудового договора);

до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров; не могут ухудшать положения работников, определенного законодательством о труде, коллективным договором.

2.6. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.7. Руководитель применяет право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.9. 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:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- 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 (по любым основаниям) осталось менее трех лет.

- 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 период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.10. Уведомление профсоюзного комитета должно содержать проекты Приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства не позднее чем за два месяца до начала проведения «ответствующих мероприятий. При массовом единовременном высвобождении при сокращении работников, связанном с ликвидацией или репрофилированием учреждения - не менее чем за три месяца, (ст. 82 Трудового Кодекса РФ).

Ш. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем за каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа ежемесячно.

3.2. Заработная плата работнику Школы выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

Заработная плата работников Школы включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), тарифные ставки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

За выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливается доплата. Размер указанной доплаты и порядок ее установления определяется Лицом в пределах, выделенных для этой цели средств самостоятельно и закрепляется Положением об оплате труда работников АНОО «Гуманитарная школа» (Приложение № 4), принятым с учетом мнения председателя профсоюзной организации.

Работникам школы, с учетом показателей результатов труда, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера. Виды, размеры, условия и порядок произведения выплат стимулирующего характера, показатели и оценки качества и результативности труда работников определяются Школой в пределах,

выделенных на эти цели средств самостоятельно и закрепляются Положением об оплате труда работников АНОО «Гуманитарная школа»(Приложение № 4 п. 5).

3.3. Работник, не получивший своевременно зарплату в срок более 15 дней, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (часть 2, ст. 142 ТК РФ). Оплата труда при этом производится в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 часть 1 ТК РФ).

3.4. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) зарплаты;

- при получении образования, или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении степени.

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 или временной нетрудоспособности.

3.6. Штатное расписание Школы формируется с учётом установленной наполняемости классов (групп) в соответствии с Типовым положением.

3.7. Оплата труда лауреатов конкурса «Учитель года», проводимого на уровне РФ, субъекта Федерации, производится в соответствии с высшей квалификационной категорией на основании решения Главной аттестационной комиссии.

3.8. Оплата труда победителям городских конкурсов «Учитель года» производится в соответствии с первой квалификационной категорией на основании решения муниципальной аттестационной комиссии.

3.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136ТКРФ).

3.10. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных по письменному заявлению работника.

3.11. Минимальный размер оплаты труда устанавливается Региональным соглашением о минимальной заработной плате труда и Истринским районным трехсторонним (территориальным) соглашением между администрацией Истринского муниципального района, координирующим советом профсоюзов и объединением работодателей Истринского муниципального района. При выплате заработной платы ниже установленной соглашением нормы производится соответствующая доплата.

3.12. Работникам, удостоенных почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации (Заслуженные и Народные), выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 20% ставки заработной платы (должностного оклада).

Работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками («Отличник просвещения», «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования РФ», «Заслуженный работник общего образования Московской области», «Заслуженный работник физической культуры, спорта и туризма Московской области»), если они соответствуют профилю работы, выплачивается поощрительная надбавка в размере 20% заработной платы (должностного оклада). Решение о выплате закреплено в Положении об оплате труда работников АНОО «Гуманитарная школа»(Приложение №4 п. 5).

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ) устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка школы.

4.2. Привлечения работников к сверхурочным работам производятся в строгом соответствии со ст. 99 ТК РФ

4.3. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу работодателя и письменного согласия работника.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере по правилам статьи 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.4. Работникам школы при наличии средств экономии фонда оплаты труда предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруги, супруга - 3 календарных дня;
- проводы детей в армию - 2 календарных дня;
- рождение ребёнка (супругу) - 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня.

4.5. Работникам школы, принятым по совместительству, предоставляются ежегодные отпуска одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ).

4.6. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного неоплачиваемого отпуска продолжительностью до одного года определяется в соответствии с ФЗ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Положением, утвержденным учредителем образовательного учреждения (Приложение № 8).

4.7. Кроме случаев, установленных законодательством (ч. 2, ст. 128 ТК РФ) директор Школы обязан предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

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.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Проживающим в сельской местности педагогическим работникам образовательных учреждений г. Истра, г. Дедовск и п. Снегири производится оплата проездных билетов от места проживания до места работы и обратно в течение всего учебного года.

5.2. Оплата труда педагогических и руководящих работников Школы, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

5.2.1. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда по квалификационной категории, может сохраняться не более, чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности; отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения штатов;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию (решение о продлении в этом случае принимает образовательное учреждение - в отношении педагогических работников, учредитель - в отношении руководящих работников).

5.2.2. Аттестация педагогических работников, имеющих следующие отраслевые награды:

- «Отличник просвещения»;
- «Отличник народного образования»;
- «Отличник профтехобразования»;
- «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования;
- «За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования,

полученные до 13.01.99 года и

- медаль Ушинского;
- «Почетный работник общего образования РФ»;
- «Почетный работник начального профессионального образования РФ»;
- «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»;
- «Почетный работник высшего профессионального образования РФ»,

полученные после 13.01.99 года производится без проведения экспертизы их

профессиональной подготовленности, при условии выполнения требований, изложенных в пунктах 30, 31 Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённого приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. №276.

5.2.3 Лауреатам конкурса «Учитель года», проводимого на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов

высших учителей (преподавателей), воспитателей образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы различного (начального, основного, среднего общего образования) общего образования, Аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория, без проведения какого-либо мероприятия.

Победителям городских и районных конкурсов «Учитель года» («Воспитатель года», «Классный классный» и пр.) муниципальной аттестационной комиссией присваивается первая квалификационная категория, все участники районных конкурсов награждаются Почетными грамотами РК профсоюза и денежной премией районного комитета профсоюза.

5.2.4. Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитываются независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.2.5. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

5.2.6. Работодатель обязан полностью оплачивать повышение квалификации работников в объёме, соответствующем установленным требованиям для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности. В случае, если данная норма не соблюдена, работник имеет право на перенос срока аттестации.

5.3. Молодым специалистам доплата в размере 1 тысяча рублей в течение 3 лет со дня окончания профильного учебного заведения.

5.4. Особо нуждающимся работникам Школы оказывается материальная поддержка через профком (за счет отчислений профсоюзных взносов).

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, заключается ежегодно Соглашение по охране труда (Приложение № 2).

6.2. Работодатель обеспечивает проведение в Школе специальной оценки условий труда. (АРМ проведена 31.10.2011 года)

6.3. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ.

6.4. Работодатель организует для работников Школы инструктаж по охране

труда на начало учебного года.

6.5. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.6. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить другую работу на время устранения такой опасности, либо произвести оплату возникшего по этой причине простоя в размере не менее двух третьих средней заработной платы работника.

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

6.9. Работодатель обеспечивает прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, психиатрических освидетельствований 1 раз в 5 лет, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (I должности) и среднего заработка.

6.10. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.11. Работодатель информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Права профсоюзного органа учреждения образования и гарантии его деятельности определяются Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96г., Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и Отраслевым Территориальным Соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения в системе образования Истринского муниципального района.

7.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ч.5. ст. 377 Трудового Кодекса РФ). Заявления работников о перечислении на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы хранятся у работодателя.

7.3. Взаимодействие директора с профкомом осуществляется посредством:
- учета мнения профкома (порядок установлен ст. 372 ТК РФ);
- учёта мотивированного мнения профкома (порядок установлен ст. 373 ТК РФ).

7.4. С учетом мнения профкома производится:

- принятие локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием

оснований,
предусмотренных ст. 99 ТК РФ);

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

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

- принятие решения о временном введении режима неполного "рабочего

времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и

повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и

специальностей (ст. 196 ТК РФ).

7.5. С учётом мотивированного 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 работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;

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

7.6. По согласованию с выборным профсоюзным органом образовательного учреждения производятся:

- распределение учебной нагрузки;

- утверждение расписания занятий;

- установление выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- утверждение должностных обязанностей работников;

- утверждение графиков отпусков;

- принятие Положений о дополнительных отпусках;

- изменение условий труда.

7.7. Увольнение членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2 лет после его окончания в соответствии с п. 2, пп. «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа.

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

7.9. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

7.10. Профком образовательной организаций освобождается от уплаты местных налогов.

7.11. 7.11. Производить оплату труда руководителя первичной профсоюзной организации за счёт средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором, (часть 7 статьи 377 ТК РФ)