

УТВЕРЖДЁН
на собрании работников
ГБОУ «СОШ №6 г. Сунжа»
«28» 08« 2020 г.»

От РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор ГБОУ «СОШ №6 г. Сунжа»
Идилова Л.С.
«28» 08« 2020 г.»



От РАБОТНИКОВ:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Черкиева М.М.
«28» 08« 2020 г.»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №6 г. Сунжа»
на 2020 – 2021г.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-групповые отношения между работниками ГБОУ «СОШ №6г.Сунжа» и школой в лице директора ГБОУ «СОШ №6 г. Сунжа. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

В случае если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ обязуются (в течение 10 дней) провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

Настоящий коллективный договор заключён на 3 года, вступает в силу с момента подписания сторонами.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы независимо от их должности, членства в профсоюзе, характера выполняемой работы.

Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в ГБОУ «СОШ №6г. Сунжа», максимально способствующей стабильности и эффективности её работы;
- установления социально-трудовых льгот и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №6 г. Сунжа»
на 2020 – 2021г.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-групповые отношения между работниками ГБОУ «СОШ №6г.Сунжа» и школой в лице директора ГБОУ «СОШ №6 г. Сунжа». Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

В случае если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ обязуются (в течение 10 дней) провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

Настоящий коллективный договор заключён на 3 года, вступает в силу с момента подписания сторонами.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы независимо от их должности, членства в профсоюзе, характера выполняемой работы.

Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в ГБОУ «СОШ №6г. Сунжа», максимально способствующей стабильности и эффективности её работы;
- установления социально-трудовых льгот и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности;

Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения; при реорганизации или ликвидации учреждения

сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации или ликвидации.

Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель – ГБОУ «СОШ №6 г. Сунжа» в лице директора Шадиевой Лидии Саидовны, именуемая в дальнейшем «РАБОТОДАТЕЛЬ», и работниками ГБОУ «СОШ №6 г. Сунжа», именуемые далее «РАБОТНИКИ», представленные профсоюзным комитетом профсоюзной организации ГБОУ «СОШ №6 г. Сунжа», именуемый далее «ПРОФКОМ».

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ выступают равноправными и деловыми партнёрами.

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

- обеспечить эффективное управление школой, сохранность её имущества;
- добиваться стабильного финансового положения школы;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников.

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

- согласовывать с ПРОФКОМОМ принимаемые локальные и нормативные акты, содержащие нормы трудового права, правила внутреннего распорядка, тарификационный список учителей и других работников школы, положения о доплатах и надбавках, о премировании, о стимулировании, график отпусков, график сменности, расписание занятий, форму расчётного листка;
- учитывать мнение ПРОФКОМА по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- предоставлять ПРОФКОМУ по запросу информацию по вопросам, непосредственно затрагивающих работников;
- обсуждать с ПРОФКОМОМ вопросы работы школы, внесение предложений в её совершенствование.

Локальные нормативные акты, издаваемые РАБОТОДАТЕЛЕМ, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на школу соглашений, настоящего коллективного договора.

ПРОФКОМ как представитель профсоюзов обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности школы в соответствии с законодательством;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение РАБОТОДАТЕЛЕМ законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных правовых актов, действующих в соответствии с законодательством в ГБОУ «СОШ №6 г. Сунжа» в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его обязательств не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на РАБОТОДАТЕЛЯ приостановление работы (забастовку).

ПРОФКОМ оставляет за собой право участия в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

РАБОТНИКИ обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, Устав общеобразовательного учреждения, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и технике безопасности;
- способствовать повышению эффективности, улучшению учебно-воспитательного процесса;
- беречь имущество школы, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права сторон.

ОПЛАТА ТРУДА

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

- Осуществлять по согласованию с ПРОФКОМОМ тарификацию педагогических и руководящих работников. Своевременно уточнять тарификационные списки работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.
- При составлении тарификации формировать стимулирующий фонд на установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряжённость, интенсивность труда. А также оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, т.е. доплат: за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами и другую дополнительную работу в пределах фонда оплаты труда, руководствуясь Положением о стимулирующих

выплатах, Положением о выплатах компенсационного характера, доплатами за неблагоприятные условия труда и дополнительные виды работы, не входящие в должностные инструкции.

- Своевременно знакомить всех работников с табелем рабочего времени.
- Выплачивать заработную плату 2 раза в месяц: не позднее 10 числа месяца аванс, 25 числа следующего месяца заработную плату. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплаты заработной платы производится накануне этого дня.
- Заработную плату за время отпуска выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносить по соглашению с работником на другой срок.
- Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению РАБОТОДАТЕЛЯ, на весь срок обучения сохранять их среднюю заработную плату.
- За всё рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, выплачивать работнику компенсацию в размере среднего заработка.
- Освобождать от работы беременных женщин с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований.
- Сверхурочную работу оплачивать не менее чем в двойном размере.
- Работу в выходные и праздничные дни оплачивать не менее, чем в двойном тарифе.
- Время вынужденного простоя работника из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда оплачивать из расчёта 2/3 заработка.
- Время простоя не по вине работника оплачивать в 2/3 среднего заработка (ст. 155 ТК РФ).
- Работников, не имеющих в течение года на 1 июля дней нетрудоспособности, премировать в пределах ставки, при наличии денежных средств.
- Информировать не реже одного раза в год коллектив о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, целевых вложений организаций и частных лиц) и расходовании их согласно смете.
- Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- Заработная плата работника не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

РАБОТОДАТЕЛЬ и РАБОТНИКИ обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим РАБОТОДАТЕЛЬ не вправе требовать от РАБОТНИКОВ выполнения работы, не обусловленной

трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия РАБОТНИКА допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется создавать условия для профессионального роста РАБОТНИКОВ, повышения квалификации по своей профессии.

Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация РАБОТНИКА должны проводиться не только исходя из интересов школы, но и исходя из потребностей личного роста РАБОТНИКА.

Стороны договорились, что РАБОТНИК имеет право повышать свою квалификацию за счёт РАБОТОДАТЕЛЯ с периодичностью не реже, чем раз в 3 года.

ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

Все вопросы, связанные с сокращением численности штата, рассматриваются РАБОТОДАТЕЛЕМ предварительно с участием ПРОФКОМА.

РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ обязуется совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите РАБОТНИКОВ, высвобождаемых в результате сокращения численности штата.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились:

Для предотвращения сокращения численности штата:

- вводить для части работников с их согласия режим неполного рабочего времени;
- вводить новый учебный предмет, курс обучения и др.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата имеют помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в школе свыше 25 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста и лица, воспитывающие ребёнка указанного возраста без матери;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в школе;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

- Разработать и утвердить на общем собрании работников школы Правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ «СОШ №6 г. Сунжа» Разработать и согласовать с ПРОФКОМОМ должностные обязанности для каждого работника в соответствии с трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками.
- Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, не привлекать работников без их согласия для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями.
- Расписание уроков составлять по согласованию с профкомом с учётом обеспечения педагогическими кадрами, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя. В расписании уроков предусмотреть свободные дни для методической работы и повышения квалификации педагогических работников.
- Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода их в отпуск по согласованию с ПРОФКОМОМ, с учётом рекомендаций школьных методических объединений. Учебную нагрузку устанавливать не ниже ставки. Объём педагогической работы более или менее нормы часов за ставку устанавливать с письменного согласия работника. Сохранять объём нагрузки, установленной при тарификации на протяжении всего учебного года.
- Предоставлять дополнительные выходные дни:
 - одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста по его письменному заявлению до 18 лет до 4 дней в месяц;
 - всем работникам для прохождения медицинских обследований 1 день в месяц;
 - работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка без матери в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней в год.

Очередность предоставления отпусков устанавливается РАБОТОДАТЕЛЕМ по согласованию с ПРОФКОМОМ.

Супругам, родителям и детям, работающим в одной школе, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

РАБОТНИК имеет право на получение отпуска в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника - 3 дня;
- в связи с рождением и усыновлением ребёнка - 2 дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день уч. года - 1 день;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;

- при праздновании юбилейных дат со дня рождения - 1 день;
 - при праздновании серебряной, золотой свадьбы - 2 дня;
 - для участия в похоронах родных и близких - 3 дня;
 - для ликвидации аварии в доме - 1 день;
 - для прохождения обследования в областной больнице при наличии направления - 3 дня.
- В других случаях по договорённости между РАБОТНИКОМ и РАБОТОДАТЕЛЕМ.

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

- Провести специальную оценку условий труда.
- Обеспечить инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране.
- На работах с вредными условиями труда обеспечить работников бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Стороны договорились:

- РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.
- ПРОФКОМ и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах. Участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причинённого здоровью работников. Предъявляют обязательные к исполнению РАБОТОДАТЕЛЕМ требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.
- В школе создана и действует комиссия по охране труда из представителей РАБОТОДАТЕЛЯ и ПРОФКОМА в количестве 3-х человек.
- РАБОТОДАТЕЛЬ и ПРОФКОМ обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.
- Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется оплачиваемый отпуск на 3 дня для обучения по вопросам охраны труда и 1 час в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для осуществления их обязанностей.
- ПРОФКОМ осуществляет контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов, ведёт разъяснительную работу, оказывает помощь уходящим на пенсию работникам в подготовке документов для назначения пенсии.

ГАРАНТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профсоюзная организация ГБОУ «СОШ №6 г. Сунжа» представляет и защищает права и интересы членов профсоюза 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 профсоюзах, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации.

РАБОТОДАТЕЛЬ содействует деятельности профсоюзной организации и её органов, реализации законных прав работников и их представителей.

РАБОТОДАТЕЛЬ предоставляет ПРОФКОМУ на период действия коллективного договора помещение, обеспечивает за свой счёт ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения. Предоставляет ПРОФКОМУ местный телефон, бесплатно производит печатные и множительные работы для нужд профсоюзной организации.

РАБОТОДАТЕЛЬ ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

РАБОТОДАТЕЛЬ согласовывает с ПРОФКОМОМ все решения, касающиеся оплаты труда, занятости рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, специальных льгот и гарантий работникам.

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется приостановить по требованию ПРОФКОМА исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора до рассмотрения имеющихся разногласий.

РАБОТОДАТЕЛЬ гарантирует проведение в рабочее время 3 профсоюзных собрания в год при условии заблаговременного согласования ПРОФКОМОМ времени их проведения.

Стороны договорились:

Председателю профсоюзной организации ГБОУ «СОШ №6 г. Сунжа» за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе школы предоставляется дополнительный отпуск в количестве 5 дней.

Членам ПРОФКОМА, представителям профсоюза в комиссиях школы предоставляется свободное время для выполнения общественных обязанностей. Члены ПРОФКОМА, представители профсоюза в комиссиях школы освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учёбы в соответствии с планами и сроками такой учёбы, утверждёнными профсоюзными органами.

Члены профсоюзных органов не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов с сохранением средней заработной платы за счёт РАБОТОДАТЕЛЯ.

Оказывать материальную помощь педагогическим работникам в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет) в размере должностного оклада.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании работников школы.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений РАБОТОДАТЕЛЯ, ПРОФКОМА, отдельных РАБОТНИКОВ. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал.

Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работников, проводимом ежегодно. От каждой из сторон на собрании выступают непосредственно их первые руководители.

На время осуществления деятельности по контролю за выполнением коллективного договора члены комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

ПРОФКОМ для контроля за выполнением коллективного договора проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у РАБОТОДАТЕЛЯ информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её.

Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за один месяц до окончания срока действия данного договора.