

Утверждено
на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 8
“ 30 ” августа 2014 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем
Муниципального специального (коррекционного) образовательного
учреждения для обучающихся, воспитанников
с ограниченными возможностями здоровья
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа №34 VII вида»
на период с 01.09.2014 по 01.09.2019

г.Озерск
Челябинская область

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в «Специальной (коррекционной) общеобразовательной школе №34 VII вида».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком);
- работодатель в лице его представителя – директора школы Насонова Александра Николаевича.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам учреждения положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих;
- Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников;

- Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников;
- Положение о предоставлении дополнительных отпусков работникам с ненормированным рабочим днем и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и перечень этих должностей, список профессий и должностей;
- Положение о доплатах за вредные условия труда и соответствующий перечень работ, профессий;
- Положение о доплатах за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, за выполнение дополнительных работ не входящих в должностные обязанности и соответствующий перечень;
- Положение о надбавках и выплатах стимулирующего характера;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (мотивированное, по согласованию, предварительное согласие) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по всем вопросам настоящего коллективного договора, по вопросам предусмотренных ч.2 ст.53 ТК РФ;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее улучшению;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.18. Стороны осуществляют контроль над выполнением коллективного договора.

1.19. Работодатель и профком отчитываются по выполнению своих обязательств на собрании трудового коллектива один раз в год.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Ставки заработной платы педагогических работников Учреждения выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии со ст.333 ТК РФ и приказом Минобрнауки от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

2.5. Объем учебной нагрузки (объема педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по