

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДИВИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
216465, Смоленская область, Починковский район, д. Плоское, д. 89

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

АДМИНИСТРАЦИИ И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДИВИНСКОЙ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ
НА 2013 – 2016 ГОДЫ

От работников:

Председатель
профсоюзного комитета

 В.А.Анисимов

29 марта 2013 года

От работодателя:

Директор
МБОУ Дивинской СОШ

 Е.А.Железная

29 марта 2013 года



ПРИНЯТ:

на общем собрании трудового коллектива 29.03.2013 года, протокол №2_

1 . ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между **работодателем** и **работниками** муниципального бюджетного образовательного учреждения Дивинской средней общеобразовательной школы и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении Дивинской средней общеобразовательной школе Починковского района Смоленской области.

1.2. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законе Российской Федерации «Об образовании», федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», «О занятости населения в Российской Федерации», областных законах «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», «Об образовании в Смоленской области» и заключён в соответствии с отраслевым соглашением между отделом образования муниципального образования «Починковский район» и районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012 - 2014 годы, 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), а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- все работники учреждения в лице их представителя – председателя профсоюзной организации (далее–профком);
- работодатель в лице его представителя–директора Учреждения (далее–работодатель).

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Стороны договорились, что:

1.5. Текст Коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 7 (семи) дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

- 1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с работодателем.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения 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 на основе взаимной договорённости 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.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.15. Перечень локальных нормативных актов, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:
 - Правила внутреннего трудового распорядка (**приложение 1**);
 - Соглашение по охране труда (**приложение 2**);
 - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (**приложение 3**);
 - Перечень профессий и должностей работников, занятых на работе с вредными условиями труда (**приложение 4**);
 - Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (**приложение 5**);
 - другие локальные акты, содержащие нормы трудового права.
- 1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт письменного мотивированного мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренными ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.17. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также иными соответствующими органами.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2. Стороны признают:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе Трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, отраслевым Соглашением, коллективными договорами, заключаемыми в МБОУ Дивинской СОШ.

2.2. Условия трудовых договоров не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом и Коллективным договором образовательного учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективными договорами, являются недействительными и не могут применяться.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в соответствии с Трудовым кодексом РФ в письменной форме в 2-х (двух) экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объём учебной нагрузки, режим, продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. 2.6. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях (в соответствии с Типовым положением и Инструктивным письмом Министерства просвещения СССР, ЦК профсоюзов работников просвещения от 17.02.82 № 9-М/05 «О совершенствовании практики распределения учебной нагрузки учителей образовательных школ»).

Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. 2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями. 2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется. 2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об образовательных учреждениях);

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска;
- В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется. 2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 73,74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

- О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. 2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом МБОУ Дивинской СОШ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.13. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое

освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется (ст.76 ТК РФ).

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашён в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (ст. 80 ТК РФ). 2.16. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ признаётся право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.409 ТК РФ).

Ш. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны согласились, что:

3.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области и муниципального образования «Починковский район» Смоленской области.

3.2. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями в пределах имеющихся средств самостоятельно, с учетом мнения представительного органа работников и закрепляются в коллективных договорах, в локальных актах учреждения.

3.3. При системе оплаты труда работников учреждений, предусматривающей увеличение размеров окладов, должностных окладов (ставок заработной платы), применение повышающих коэффициентов, установления доплат и надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), размер оплаты труда работников может меняться в следующих случаях:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Контроль за изменением размера оплаты труда работников осуществляет работодатель.

3.4. Средства на оплату труда предусматриваются в бюджетах в соответствии с утвержденными региональными нормативами.

3.5. Оплата труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений осуществляется на основании нормативно-правового акта, регулирующего оплату труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, принимаемого органами местного самоуправления с учетом рекомендаций по оплате труда, принятых на Федеральном уровне, а также в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными актами субъектов РФ.

3.6. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии с статьей 136 Трудового Кодекса РФ два раза в месяц: 14 и 24 числа. Изменение сроков выплаты может осуществляться в соответствии с договором на обслуживание с централизованной бухгалтерией.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

3.7. Образовательные учреждения вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который в соответствии с Коллективным договором может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

3.8. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения, производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

Стороны признают, что:

3.9. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.

Стороны договорились, что:

3.10. В целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах,

касающихся установления порядка и размеров оплаты труда. Включать в коллективные договоры положения об обязательной выдаче всем работникам расчетных листков по начисленной и выплаченной заработной плате

3.11. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с окладами (ставками заработной платы), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утв. Приказом Гособразования СССР от 20.08.90г. № 579.

3.12. Конкретный размер доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам аттестации рабочего места с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях.

До проведения аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный Перечень устанавливается доплата в размере 12% от ставки (оклада).

3.13. Производить:

- тарификацию педагогических работников обучающих длительно болеющих детей на дому на учебный год (с 01 сентября по 31 августа);

- оплату замещенных уроков не ниже, чем по тарификации в пределах фонда заработной платы, независимо от срока замещения;

- выплату компенсации в полном размере за дни забастовок, организуемых в соответствии с ТК РФ, в соответствии с коллективным договором или соглашением, достигнутым в ходе разрешения трудового спора. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Соглашения добиваться выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме;

- оплату в повышенном размере за каждый час работы в ночное время не ниже 35%;

- руководителям образовательных учреждений составлять графики работы педагогических работников таким образом, чтобы разрывной характер работы происходил в исключительных случаях.

3.14. В смете расходов на заработную плату предусматривать средства на:

- повышение оплаты труда в связи с увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года в связи с проводимой аттестацией;

- оплату замены сторожей во время отпусков;

- оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за вредные условия труда.

3.15. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников

исходят из того, что:

- не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы), в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не

посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся), кроме случаев их личного согласия. Учителя

предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

- не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда.

3.16. Стороны совместно осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства, установлением тарификации,

распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации руководящих работников учреждений, порядком установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, выплатой премий работникам учреждений.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны договорились, что:

4.1. Для педагогических работников с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании», ст. 333 Трудового Кодекса РФ), женщинам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, - не более 36 часов в неделю, для остальных работников отрасли - 40 часов в неделю.

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий.

Режим рабочего времени учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу), состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, принимаемыми в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.3. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В это время администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе, связанной с реализацией учебных программ в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы с учетом мотивированного мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

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

4.4. Администрация вправе привлекать педагогических работников к дежурствам по школе. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания

учебных занятий учитывается режим работы каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия данного педагогического работника.

4.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни не допускается.

Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя учреждения с компенсацией в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

4.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок, определяемый работодателями с учетом пожелания работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных обязанностей;
- при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков;
- в других случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового Кодекса РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска учителям, и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный

период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности.

Компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если учитель, воспитатель отработали менее 10 месяцев. Если учитель, воспитатель отработали в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается за полные отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц (15 и более дней) округляется до полного, если отработано менее 15 дней, то эти дни в компенсацию не включаются.

4.7. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;

Количество дней дополнительного отпуска, предусмотренного коллективным договором, определяется руководителем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

4.8. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

4.9. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

4.10. Предоставлять работникам школы свободные дни в каникулярное время:

за проведение походов со школьниками (1 сутки – 2 дня); за участие в профессиональных конкурсах 3 дня; за подготовку призеров на районные олимпиады, Дни науки -2 дня; за подготовку призеров в региональных и Всероссийских конкурсах — 2 дня; за подготовку призеров в районных спортивных мероприятиях — 2 дня; за подготовку ОУ к началу учебного года - 2 дня;

4.11. Работникам с вредными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с

Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

К работникам с вредными условиями труда относятся: повар, работающий у плиты – 7 календарных дней.

V. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ

5. Стороны договорились:

5.1. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации образовательных учреждений

5.2. Разрабатывать и предусматривать меры по организации опережающей подготовки и повышения профессионального уровня высвобождаемых работников. При необходимости добиваться полной или частичной компенсации органами службы занятости затрат работодателям на опережающее обучение работников образования, высвобождаемых из учреждений образования;

5.3. Предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, реорганизацией, ликвидацией учреждений, предприятий, не менее чем за 3 месяца.

5.4. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников организации, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в организацию, учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

5.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

- семейным работникам при наличии двух или более иждивенцев;
- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ);
- работникам за 2 года до пенсии);
- работникам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- работникам — одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- работникам

— родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; • работникам, награждённым государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; • работникам — молодым специалистам, имеющим стаж менее 2 лет; • не освобождённым председателям первичных профсоюзных организаций..

5.6. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией или реорганизации учреждения, а также сокращением численности или штата работников, представитель работодателя своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме предоставляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено массовое увольнение в связи с ликвидацией или реорганизацией учреждения или сокращением численности штата.

5.7. Работодатель:

- определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;
- в случае направления **работника** для повышения квалификации 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).
- обязуется создавать условия для повышения квалификации **работников** (не реже чем один раз в пять лет).

5.8 Предоставлять гарантии и компенсации **работникам**: • совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию; • уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст.173-177 ТК РФ).

5.9 Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

5.10 Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для: • прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах соответственно по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно по 50 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов-1 месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- **работникам**, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования — 15 календарных дней;

- **работникам** — слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов-15 календарных дней;

- **работникам**, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учёбу с работой, для прохождения промежуточной аттестации -15 календарных дней (ст.173 ТК РФ).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

6.Стороны считают, что:

6.1. Педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, выплачивается ежемесячно денежная компенсация в целях содействия им в обеспечении книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

Лицам из числа работников учреждений, предприятий, организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, данная компенсация выплачивается в том же порядке, если они не получают её по основному месту работы.

6.2. стороны считают возможным:

- Устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденным ведомственными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года.

- Не расторгать трудовой договор с работником, в случае неудовлетворительного результата аттестации на соответствие квалификации занимаемой должности и предоставлять работнику возможность повторной аттестации через год.

6.3. Стороны считают необходимым:

- предусматривать льготный порядок аттестации для педагогических работников, подающих заявления на подтверждение категории, а также имеющих почетные звания и государственные награды, полученные за успехи в работе по обучению и воспитанию подрастающего поколения,

учитывая документально подтвержденные факты положительного опыта их работы со времени предыдущей аттестации;

- продлевать срок действия имеющейся квалификационной категории до одного года с момента выхода на работу, если он истек, во время нахождения работника в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет; в длительном сроком до одного года отпуске педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявлений на аттестацию, работникам возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией учреждения;

- учитывать квалификационную категорию, установленную по должностям учителя (преподавателя) независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор методист – старший инструктор методист, тренер преподаватель – старший тренер преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

- при переходе педагогического работника на другую должность или работе на нескольких педагогических должностях учитывать квалификационную категорию, в случае совпадения профиля работы (должности).

- учитывать квалификационную категорию работника переехавшего из стран СНГ при поступлении на соответствующую педагогическую должность, в том числе и в случае совпадения профиля работы.

6.4. При привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника и с учётом мнения профкома работникам школы предоставляет компенсацию за выходной день – 1 день в каникулярное время; за нерабочий праздничный день – 2 дня в каникулярное время. 6.5. Предоставляет дополнительные дни отдыха работникам учреждения в каникулярное время:

туристическая поездка (1 сутки – 1 день);

за проведение открытых уроков — 1 день за 1 урок; за стаж педагогической работы 10 лет— 3 дня, 20 лет и более -5 дней; председателю профкома — 5 дней .

6.6. Предусматривает организацию питания учителей во время, удобное учителю (не нарушая учебного процесса), не зависимо от перерыва на обед в школьной столовой. Время для отдыха и питания работников ОУ устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно превышать 48 минут.

6.7 Работник имеет право на забастовку как способ разрешения коллективного спора (ст.37 Конституции РФ). Гарантии и правовое

государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ);

- обеспечивает
- работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых, вредных и опасных условиях труда;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждении при условии и наличии выделенных средств;
- создание комиссии по охране труда;
- проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждений по охране труда на начало учебного года;
- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст.212 ТК РФ);

• беспрепятственный допуск представителей профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.5. Профком:

- координирует деятельность профсоюзного комитета по охране труда;
- осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении;
- участвует в расследовании смертельных, групповых, тяжелых несчастных случаев с работниками учреждения;
- в случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности в учреждении вправе требовать приостановления выполнения работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

7.6. Работодатели обеспечивают беспрепятственный допуск представителей профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

- 7.7. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов, внештатных технических инспекторов и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.
- 7.8. Стороны способствуют формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в системе образования, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса в учреждении.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

8. Стороны договорились, что:

- 8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- 8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.
- 8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения и предварительного согласия профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.
- 8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 8.6 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профкома и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

- 8.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 8.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 8.9 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 8.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы: • Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.
- 8.11. Работодатель за счёт средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в соответствии Положением (ст. 377 ТК РФ).

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

9. Профком обязуется:

- 9.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным

законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

- 9.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы.
- 9.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 9.5. Направлять Учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 9.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 9.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 9.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 9.10. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 9.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 9.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

10. Стороны договорились, что:

- 10.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.
- 10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 10.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с

целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

- 10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 10.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 10.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 (три) месяца до окончания срока действия данного договора.