

Принято Общим собранием членов
трудового коллектива
Протокол № 4
от «11» сентября 2013 г.

СОГЛАСОВАНО:
Профсоюзный комитет
З.Н. Фатыкова З.Х.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБОУ «Карьевская СОШ»
Д.Н. Газдунцева
«11» сентября 2013 г.



Коллективный договор МБОУ «Карьевская СОШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Карьевская средняя общеобразовательная школа» Пермский край, Ординский район, с. Карьево, ул. Центральная, 26

1.2. 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 образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников ОУ, а также по созданию более благоприятных условий труда в соответствии с установленными законами, иными правовыми актами.

1.3. В коллективный договор включаются обязательства работников и работодателя по вопросам:

- формы, сроки, размеры и оплата труда;
- выплата пособий по временной нетрудоспособности и родам;
- занятость, повышение квалификации;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников;
- установления доплат в соответствии с действующим законодательством;
- экологическая безопасность и охрана труда здоровья работников на производстве;
- контроль за выполнением трудового договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников образования и науки РФ (далее-профсоюз), а также работники ОУ, не являющиеся членами профсоюза, которые имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор регулирует отношения в образовательном учреждении и заключается работниками и работодателем в лице их представителей:

- работодателя в лице директора МБОУ «Карьевская средняя общеобразовательная школа» (в дальнейшем МБОУ «Карьевская СОШ»);
- работников в лице их представителя: председателя первичной профсоюзной организации МБОУ «Карьевская СОШ».

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 5 дней со дня его подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора и содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При организации или смене собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового трудового договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет (ст.43.ТК РФ).

1.10. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в установленном порядке (ст.44 ТК РФ).

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

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

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

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

1.17. Настоящий договор заключается на срок с 2013 г. по 2016 г. и вступает в силу со дня установленного коллективным договором (ст.43 ТК РФ).

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель обязан учитывать мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «Карьевская СОШ»
- 2) Положение об охране труда в школе;
- 3) Положение о новой системе оплаты труда работников МБОУ «Карьевская СОШ»
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами;
- 5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) Инструкции по охране труда и техники безопасности;
- 7) Положение о комиссии по трудовым спорам.

1.19. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ «Карьевская СОШ».

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим трудовым договором.

2.1.2. Работодатель обязуется: (ст.22 ТК РФ).

- предоставлять работнику работу согласно должности;
- обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- производить согласно принятому коллективному договору выплаты за работу с вредными и опасными условиями труда, в праздничные и выходные дни;
- производить обязательное медицинское страхование в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие обязанности перечисленные законодательством.

2.2.Работник обязуется (ст.21 ТК РФ)

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя;
- другие обязанности перечисленные законодательством.

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

2.4.Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок (ст.58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.5.В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в т.ч. объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, выплата заработной платы.

2.6.Процедура разрешения индивидуальных трудовых споров производится с участием профсоюза согласно Положению о комиссии по трудовым спорам (Приложение № 1).

2.7.Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.8.Объём учебной нагрузки(педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с ст.66 Типового положения об общеобразовательном 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 образовательного учреждения.

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

2.9.Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем ОУ 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 письменной форме.

2.10.При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.11.В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителем может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях.

2.12.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 исполнения другими учителями.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.13.Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

-восстановления на работе учителя, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;

-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска;

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.14.По инициативе работодателя изменение определённых сторонами 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, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции, работы по определённой специальности, квалификации и должности (ст.74 ТК РФ)

2.15.В течение учебного года изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ).

Все изменения предусматривающие замену или пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учётом мнения профсоюза.

2.16.Работодатель обязан при приёме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными правовыми актами, действующими в учреждении.

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

3.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.Стороны пришли к оглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место 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).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном (ст.173-176ТК РФ).

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные (ст.173-176 ТК РФ), также работникам, получающим второе профессиональное образования соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.Стороны договорились:

3.3.1.В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений, в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 5 ст.55 Закона РФ «Об образовании»;
- иных случаев в соответствии с действующим законодательством.

4.Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица

предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или

штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. Режим рабочего времени. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время

5.1.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

5.1.2. В учреждении устанавливается 6-дневная рабочая неделя.

5.1.3. Продолжительность рабочего времени для женщин – 36 часов в неделю, для мужчин – 40 часов в неделю.

Для педагогических работников ОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Конкретно для каждого педагогического работника продолжительность рабочего времени устанавливается в зависимости от занимаемой должности и объема учебной нагрузки.

5.2. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ОУ и верхними пределами не ограничивается.

5.2.1. В случае, когда объем учебной нагрузки не оговорен в договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя ОУ при приеме на работу.

5.2.2. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

5.2.3. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается с письменного согласия работника.

5.2.4. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

5.2.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.2.6. Трудовой договор с педагогическими работниками может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

5.2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течении учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (п. 66 Типового положения об ОУ);

Уменьшение учебной нагрузки следует рассматривать как изменение определенных сторонами условий трудового договора, связанных с изменением организационных и технологических условий труда.

Об указанных изменениях работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с законодательством.

5.2.8. Для изменения учебной нагрузки по инициативе руководителя согласие работника не требуется в случаях:

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска.

5.2.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем ОУ с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации до ухода работника в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.3. Выполнение преподавательской работы учителя регулируется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией ОУ с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), рационального использования рабочего времени учителя.

5.3.1. Нормируемая часть рабочего времени учителей определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

5.3.2. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом ОУ, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируются графиками и планами работы, в т.ч. личными планами учителя (заседания МО, педсоветов, родительские собрания, дежурство и т.д.).

5.3.3. Педагогические работники привлекаются к дежурству по ОУ не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего урока. В те дни, когда, учебная нагрузка у педагога отсутствует или незначительна, привлечение его к дежурству не допускается.

5.3.4. Педагогическим работникам там, где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.4. Продолжительность работы для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется графиками сменности, составляемыми с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный

период, и утверждаются руководителем ОУ с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников ОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, по распоряжению руководителя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин.

5.5. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее каникулярный период), являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы во время каникул утверждается приказом руководителя.

5.5.1. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

5.5.2. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, с сохранением действующих условий оплаты их труда.

5.5.3. Для педагогических работников в каникулярные периоды, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми и дополнительными оплачиваемыми отпусками, может быть установлен суммированный учет рабочего времени.

5.6. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников ОУ.

5.6.1. В периоды отмены учебных занятий в отдельных классах, либо в целом по ОУ по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

5.7. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание учебных занятий и графики работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков и перемен между ними;
- удалять обучающихся с учебных занятий (уроков);
- присутствие на уроках посторонних лиц без разрешения администрации ОУ;
- входить в класс после начала урока.

5.8. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной необходимостью;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и совещания по общественным делам;
- допускать присутствие посторонних лиц на учебных занятиях без разрешения руководителя или его представителя.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходя из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, нормативными актами РФ, Коллективным договором, Положением о новой системе оплаты труда работников МБОУ «Карьевская СОШ», и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и условиями трудового договора.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливаются исходя из количества проведенных учебных часов и численности обучающихся в классах (аудиторная нагрузка (сложность предмета, уровень квалификации работника, наличие стажа педагогической работы, деление класса на группы, наличие ученых степеней и почетных званий, за обучение в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, специальных учебно-воспитательных учреждениях, оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, на выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством)), учета специфики работы и неаудиторной занятости (классное руководство, руководство методическими объединениями).

6.2.1. Должностной оклад (ставка) работника не могут быть ниже минимального оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы с учётом применения повышающего коэффициента, установленного для соответствующего квалификационного уровня (должности). Заработная плата работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в РФ и включает в себя:

- а) должностной оклад, рассчитываемый применением повышающего коэффициента соответствующего квалификационного уровня (должности);
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) выплаты стимулирующего характера.

При расчёте заработной платы производится расчёт всех видов предусмотренных законодательством выплат, компенсаций, в том числе компенсация преподавателям за приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий.

При реализации своих полномочий по определению размеров повышающих коэффициентов, установлению выплат стимулирующего характера Работодатель обязуется обеспечить:

- а) право каждого Работника на справедливое вознаграждение своего труда с учётом количества, качества и интенсивности труда, уровня полученных результатов;
- б) применение объективных критериев для оценки качества, количества и результатов труда Работника;
- в) справедливость, прозрачность и гласность принятия решений при определении стимулирующей части заработной платы и персональных повышающих коэффициентов (с учётом требований по защите персональных данных Работника);
- г) Привлечение представителей Работников в процессе подготовки и принятия решения об установлении конкретных размеров стимулирующей части заработной платы Работников.

6.3. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе Положения о новой системе оплаты труда, утверждаемого руководителем

образовательного учреждения с учётом мнения первичной профсоюзной организации, управляющим советом школы.

6.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются ежемесячно или ежеквартально.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам в следующие сроки: выплата 1-й части заработной платы работникам производится «21» числа текущего месяца, 2-й части осуществляется «07» числа следующего месяца.

6.6. Оплату рабочих дней за время нахождения в командировке, производится исходя из средней заработной платы данного месяца.

6.6.1. Оплата пособий по временной нетрудоспособности производится исходя из средней заработной платы за предыдущие два года без учёта увеличения. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о новой системе оплаты труда (Приложение № 2).

6.6.2. Начисление заработной платы производится согласно штатному расписанию.

6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую деятельность без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти сумму с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст.236 ТК РФ).

6.8.2. Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несёт руководитель учреждения.

6.10. Производить доплату ответственному по охране труда из стимулирующего фонда оплаты труда сотрудников учреждения за проведение общественного контроля за охраной труда, ответственному по пожарной безопасности, ГО и ЧС, ответственному за электробезопасность; ответственному за исправное состояние и безопасную эксплуатацию тепловых энергоустановок; ответственному за подвоз обучающихся; ответственному за безопасность дорожного движения.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение или строительство.

7.2. Обеспечивает бесплатно работников ОУ использованием библиотечными фондами и учебной литературой, если она имеется в достаточном количестве.

7.3. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты отдыха) для приёма пищи.

7.3.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана в образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей ежемесячно, у учётом возможной компенсации.

7.3.2. В случае направления в служебную командировку, Работодатель обязан возмещать Работнику:

- расходы по проезду;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (ст.168 ТК РФ)
- иные расходы, произведенные Работником с разрешения и ведома Работодателя.

7.3.3. Порядок и размеры возмещения расходов, связанные со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

7.4. В соответствии с законом РФ от 01.04.96 г. № 7-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определённом законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах.

7.5. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым Кодексом (гарантии при приёме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- сохранение средней заработной платы за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатических условий и др.);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств фонда оплаты труда. В указанных случаях освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

7.6. Работникам, направленным на обучение работодателем в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего

профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

-подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца.

7.6.1. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-работникам допущенных 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 учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной работы квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

7.8. Учителей начальных классов не обеспеченных учебной нагрузкой на ставку (18 часов), с их согласия догружать до ставки другой учебно-воспитательной работой (кружковая работа, воспитательная программа продленного дня, проведение занятий на дому), в случаях предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

7.9. Предоставление работникам образовательного учреждения по семейным обстоятельствам по их письменному заявлению неоплачиваемых свободных дней по следующим причинам (статья 128 ТК РФ):

- бракосочетание работника – три календарных дня;

- бракосочетание детей - один рабочий день;

- смерть детей, родителей, супруга, супруги – три календарных дня;

- проводы сына на службу в армию - два рабочих дня;

- при рождении ребенка в семье (мужу) – два календарных дней;

7.10. Производить доплату из стимулирующего фонда оплаты труда сотрудников учреждения работникам, проработавшим в течение учебного года без листов нетрудоспособности,

7.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

8. Охрана труда

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников ОУ (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Проводить со всеми поступающими, также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и

здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

8.3.Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4.Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт средств учреждения.

8.5.Обеспечивать работников ОУ специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

8.5.1.Обеспечивать приобретение, хранение, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт средств Работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.6.Обеспечивать обязательное медицинское страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами.

8.7.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, на это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.220 ТК РФ).

8.8.Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, и вести их учёт.

8.9.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10.Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.11.Создать в учреждении комиссию по охране труда.

8.12.Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.13.Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Положения по охране труда.

8.14.Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.15.Профком обязуется:

-организовывать физкультурно-оздоровительные, культурные мероприятия для членов профсоюза и других работников ОУ, а также членов их семей.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.Стороны договорились о том что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника ОУ в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим трудовым договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3 ст.81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профсоюза и членов профкома на время участия в качестве делегатов создаваемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.13. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 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);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 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 ОУ, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

-установление срока выплаты заработной платы работникам ОУ (ст.136 ТК РФ);

10. Обязательства профкома

10.Профком обязуется:

10.1.Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их права и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников ОУ, не являющихся членами профсоюза.

10.2.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.3.Совместно с работодателем и работниками ОУ разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.4.Направлять учредителю ОУ заявления 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).

10.5.Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6.Вести учёт работников учреждения нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.7.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.8.Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.9.Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением об оказании материальной помощи, принятом профкомом.

10.10.Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ОУ.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11.Стороны договорились:

11.1.Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, и ежегодно отчитываться об их реализации, на профсоюзном собрании.

11.2.Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.

11.3.В случае нарушения или невыполнения обязательства коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.



Проинумеровано, проиниуровано и
скреждено печатью

16 (шестнацать) листов

Директор МБОУ «Карьевская СОШ»

И.И. Габдушева

сентября 2013г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 324178268299309921576629244695660457501990498040

Владелец Минсадирова Фамира Закрулловна

Действителен с 09.01.2023 по 09.01.2024