

Коллективный договор
муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 20»
на 2015 - 2018 годы

От работодателя:

Директор МКОУ «Средняя
общеобразовательная школа № 20»

Ю.В. Павлов _____



От работников:

Председатель первичной
организации Профсоюза

Ж.С. Лошкова _____



Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем МКОУ «СОШ №20» с одной стороны и работниками МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 20» г. Шадринска – с другой стороны, именуемыми в дальнейшем Сторонами.

Представителем работодателя является руководитель учреждения – директор школы (в дальнейшем Работодатель).

Представителем работников является профсоюзная организация, которая поручает профсоюзному комитету представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключать коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением (в дальнейшем именуемая Профсоюзный комитет). Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 20», а также определяет взаимоотношения Работодателя и работников, обязательства и ответственность Сторон (основание ст. 40 ТК РФ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением и трехсторонним соглашением между горкомом профсоюза работников народного образования, городским объединением работодателей муниципальных образовательных учреждений и Администрацией города Шадринска на 2015-2018 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники общеобразовательного учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – директора Павлова Ю. В.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Основание: ст. 30, 31 ТК РФ.

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания его Сторонами (основание ст. 43 ТК РФ).

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются в своих действиях руководствоваться действующим законодательством и настоящим коллективным договором:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

5) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что Работодатель заключает коллективный договор с первичной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и Курганской области законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3. Администрация обязуется:

1) Предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Соблюдать права членов профсоюза, содействовать его деятельности в соответствии с законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 377 Трудового Кодекса РФ.

3) Сохранять заработную плату членам Профсоюзного комитета, председателю Профсоюзного комитета, уполномоченному по охране труда во время профсоюзной учебы и участия в конференциях, пленумах, собраниях, созываемых профсоюзом.

4) Рассматривать представления профсоюзного комитета о нарушениях трудового законодательства и охраны труда и принимать незамедлительные меры по их устранению.

5) Освобождать от классного руководства (по возможности) председателя профсоюзного комитета и предоставлять ему свободный день для работы в профсоюзе.

6) Выплачивать работнику, избранному председателем профсоюзного комитета, доплату в размере до 20 % ставки заработной платы, учитывая социальную значимость и большой объем общественной работы.

Основание: ст. 377 ТК РФ.

7) Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3, или 5 части 1 статьи 81 настоящего кодекса с руководителями выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8) Перечислять на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников учреждения через бухгалтерию на основании письменных заявлений работников, являющихся

членами профсоюза. Администрация не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

2.4. *Первичная организация Профсоюза:*

- 1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с Администрацией на принципах социального партнерства; разъясняет работникам

положения коллективного договора.

- 2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

- 3) Представляет во взаимоотношениях с Администрацией интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

- 4) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением Администрацией норм трудового права.

- 5) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

- 6) Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

- 7) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

- 8) Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

- 9) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы.

- 10) Осуществляет 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.

- 11) Направляет Администрации заявление о нарушении работниками школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания.

Основание: ст. 195 ТК РФ.

- 12) Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

- 13) Участвует в организации оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

- 14) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

- 15) Совместно с Администрацией обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления Администрацией в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

- 16) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.5. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в Устав школы в связи с изменением типа учреждения на общем собрании работников, порядка участия представителей работников в управлении учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.6. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам

школы принимаются совместно с профкомом.

2.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Администрация учитывает мнение профкома в форме учета мотивированного мнения:

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 20» (Приложение 1).
 - Положение о системе оплаты труда работников МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 20» (Приложение 2).
 - Перспективный план повышения квалификации педагогических работников МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 20» (Приложение 3).
 - Штатное расписание (Приложение 4).
 - Соглашение по охране труда (Приложение 5).
- Положение о порядке распределения фонда стимулирования работников школы (Приложение 6).
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение 7).

III. Трудовой договор

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Основание: ст. 67 ТК РФ.

3.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Администрация обязана в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу.

Основание: ст. 68 ТК РФ.

3.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Администрация обязана по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Основание: ст. 65 ТК РФ.

3.5. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

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

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.6. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, составленным на основе Тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждения.

3.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, в том что условия оплаты труда, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Основание: ст.57 ТК РФ.

3.8. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую высшую, первую или вторую квалификационные категории.

3.9. Администрация обязана при заключении трудового договора с работником ознакомить его

под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.10. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Администрацией, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.11. Объем нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

Администрация должна:

- обеспечить всех работающих нагрузкой в соответствии с дипломом не менее 18 часов в неделю;
- сохранить, как правило, принцип преемственности преподавания в классах;
- оставлять преимущество за учителем с большим стажем и выше квалификацией при распределении учебной нагрузки на равных условиях;
- ознакомить работников до ухода в очередной отпуск (или ухода в отпуск во время учебного года) с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Администрации в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в случаях установленных статьей 72.2. ТК РФ для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличения учебной нагрузки в том 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 ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

Администрация учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

Основание: ст.74, 162 ТК РФ.

3.13. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

3.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77, 80, 81, 83, 336 ТК РФ и иными федеральными законами.

3.15. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 настоящего ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Основание: ст. 82 ТК РФ.

3.16. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего заработка, а также за ним сохраняется среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

Выходное пособие в размере среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с

медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Основание: ст. 178 ТК РФ

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Администрация определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Администрация с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Администрация обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) не реже чем один раз в три года.

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. Осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест.

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений из фонда оплаты труда.

4.3.4. Сохранять за работником учреждения место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы в случае направления его для повышения квалификации 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.

Основание: ст.187 ТК РФ.

4.3.5. 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 – 176 ТК РФ.

Обеспечивать педагогическим работникам, проходящим профессиональную переподготовку, по специальностям, включенным в перечень недостающих педагогических специальностей в учреждении все гарантии и компенсации наравне с работниками, совмещающими работу с обучением при получении соответствующего образования впервые.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

Основание: ст. 173-176 ТК РФ.

4.5. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 23.05.2014 N 32408)

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Администрация обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Основание: ст.82 ТК РФ.

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Считать массовым для учреждения увольнение 8 % и выше от общего числа работающих.

5.2. Предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, 4.3.

5.3. Производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ) увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ).

5.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.5. Стороны договорились, что:

5.5.1. 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; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

Основание: ст. 178, 180 ТК РФ.

5.5.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

5.5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, Администрация обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VI. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

Основание: ст.91 ТК РФ

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Основание: ст. 91 ТК РФ.

6.3. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность

рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Основание: ст. 333 ТК РФ.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.

6.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (с нагрузкой не менее ставки).

6.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы и оплачивается в полном размере.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Администрацией к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

6.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени с соблюдением требований статей 60.2. и 72.2. ТК РФ.

6.11. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения и оплачиваются в полном размере.

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

6.12. Предоставление оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Администрацией по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника.

Основание: ст. 123-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

Основание: ст.126 ТК РФ.

6.13. В соответствии с действующим законодательством ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью – 28 календарных дней; для педагогических работников - 56 календарных дней.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять за ненормированный рабочий день пропорционально отработанному времени.

Основание: Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

6.14. Администрация обязуется:

6.14.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем, не менее трех и не более 14 календарных дней в соответствии со ст.119 ТК РФ согласно установленному перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- библиотечным работникам в соответствии с Законом Курганской области "О библиотечном деле в Курганской области" за выслугу лет:

от 2 до 5 лет – 6 календарных дней;

от 5 до 10 лет – 12 календарных дней;

свыше 10 лет – 18 календарных дней.

Основание: ст. 101, 119 ТК РФ, Закон Курганской области «О библиотечном деле в Курганской области» от 26.12.1997 № 93.

6.14.2. Установить продолжительность дополнительных отпусков в календарных днях без сохранения заработной платы в случаях указанных в статье 128 ТК РФ.

6.14.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом школы.

6.15. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

Основание: ст.111 ТК РФ.

6.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Администрация обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

Основание: ст.108 ТК РФ.

6.17. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VII. Оплата труда и нормы труда

7.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным считать единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- сохранение единого порядка аттестации и квалифицированного категорирования работников, установленного для соответствующих профессиональных квалификационных групп;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях труда и условиях труда, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к их применению в учреждении;

- использование различных видов выплат стимулирующего характера за высокие результаты и качество выполнения работы, а также за конечные результаты работы.

7.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором (приложениями к коллективному договору), локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской области. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Администрацией по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премии и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

7.5. Условия оплаты труда работников организаций включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, (окладам) должностным окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.6. При выплате заработной платы Администрация обязана в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основных произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.7. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

7.8. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с положениями об оплате труда общеобразовательного учреждения и включают следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работающим с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие (праздничные) дни;
- коэффициент за работу в особых климатических условиях.

7.8.1. Работникам школы могут быть установлены следующие виды доплат компенсационного характера:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда – 0.12%
- доплаты за работу в ночное время – 0.35%
- доплаты за совмещение профессий (должностей) – по соглашению сторон трудового договора
- коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями - 0,15
- коэффициент за работу в специальных (коррекционных) классах -0,2;
- за индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья - 0,2

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса).

Основание: ст. 151, 152, 153 ТК РФ

7.8.2. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со ст. 154 ТК РФ. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 % часовой тарифной ставки (базового должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Основание: Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

7.8.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в двойном размере.

Основание: ст. 153 ТК РФ.

7.8.4. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

7.8.5. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

7.9. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией учреждения на основании положения о порядке распределения фонда стимулирования работников школы, утвержденного Администрацией по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.10. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество и сложность работы;
- премия по итогам работы (месяц, квартал, год);
- выплаты за стаж работы.

Размер выплат стимулирующего характера предельными размерами не ограничивается.

7.11. Положение о стимулирующей части фонда оплаты труда является приложением к коллективному договору.

7.12. Зарботная плата заместителей директора устанавливается на 10-30 % ниже заработной платы директора.

7.13. Экономия фонда оплаты труда направляется в фонд стимулирования учреждения.

7.14. Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Курганской области, а также трехсторонним соглашением между горкомом профсоюза работников народного образования, городским объединением работодателей муниципальных образовательных учреждений и Администрацией города Шадринска.

7.15. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

7.16. Доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяется в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

7.17. В целях стимулирования деятельности классных руководителей устанавливается доплата за классное руководство из расчета 20 рублей за одного учащегося.

7.18. Работа, не входящая в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), оплачивается из фонда стимулирования.

7.19. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию, стаж педагогической работы, высшее профессиональное образование, классное руководство и проверку письменных работ являются обязательными.

7.20. К должностному окладу работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

Основание: Решение Шадринской городской Думы Курганской области от 30.06.2011 № 269 «Об утверждении Положения «О системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Шадринска»

7.21. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

7.22. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

Дни выдачи заработной платы: 10 и 25 числа каждого месяца.

7.23. В случае задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Не допускаются приостановления работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- работникам, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, водоснабжение, отопление и теплоснабжение).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Основание: ст. 142, 157 ТК РФ.

7.24. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы Администрация обязана (независимо от вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Основание: ст. 236 ТК РФ

7.25. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.26. При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

7.27. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, Администрация сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

7.28. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в полном объеме.

7.29. Учителям 1-4 классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

7.30. Учителям учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной

нормы за ставку;

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

7.31. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

Администрация обязуется:

- возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Основание: ст. 234 ТК РФ.

- Выплатить суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Основание: ст. 236 ТК РФ.

- Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату в полном размере.

- Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VIII. Гарантии и компенсации

8. Стороны договорились, что Администрация обязуется:

8.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

8.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.3. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

8.4. Перечислять своевременно средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

8.5. Внедрять в организации персонализированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

8.6. Оформлять своевременно и достоверно сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

8.7. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

8.8. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Основание: ст. 22 ТК РФ.

8.9. Содействовать обеспечению педагогов книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивать денежную компенсацию педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом.

8.10. Выплачивать ежемесячно денежную компенсацию педагогическим работникам, находящимся в отпуске, в период временной нетрудоспособности, отсутствия по другим уважительным причинам: нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, независимо от объема учебной нагрузки для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в соответствии с действующим законодательством.

8.12. Обеспечивать бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и

учреждениями культуры в образовательных целях.

8.13. Обеспечивать предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях.

8.14. Организовать в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

8.15. Отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (ежемесячно).

8.16. Оказывать материальную помощь:

- в размере должностного оклада - работникам при выходе на пенсию по старости,
- юбилярам (женщины и мужчины – в возрасте 50 лет, женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет) – 1000 рублей.

8.17. Установить выплаты стимулирующего характера работникам, награжденным ведомственными знаками отличия и грамотами Министерства образования и науки РФ:

10% от ставки, имеющим Почетную грамоту Российской Федерации;

10% от ставки учителя, имеющей звание «Заслуженный учитель Российской Федерации».

8.18. Гарантировать выделение средств за счет бюджета (тарифного фонда) на установление библиотекарям ежемесячной надбавки к должностным окладам за непрерывный стаж работы:

- от 2 до 5 лет – 10 %;
- от 5 до 10 лет – 20 %;
- свыше 10 лет – 30 %.

IX. Работа с молодыми кадрами

Администрация школы считает приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- Проведение работы с молодыми кадрами с целью закрепления их в организациях;
- Содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- Развитие творческой и социальной активности молодых педагогов;
- Обеспечение их правовой и социальной защищенности

Администрация школы обязуется:

1. Педагогическим работникам, имеющим статус молодого специалиста, который действителен в течение трех лет с момента заключения с сотрудником бессрочного договора, выплачивается единовременное пособие в порядке и размере, определенном городской программой «Поддержка молодых специалистов в социальной сфере в городе Шадринске на период 2011-2015 годов».

2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических сотрудников;

Работодатель обязуется:

3. Разрабатывать и принимать совместно с профсоюзной организацией программу работы с молодыми педагогами.

4. Содействовать работе Совета молодых педагогов, находящегося под непосредственным патронажем первичной профсоюзной организации образовательной организации и объединяющего на добровольных началах педагогических сотрудников организации в возрасте до 30 лет.

5. Закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в образовательном учреждении, устанавливать наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективным договором.

6. Закреплять меры социальной поддержки молодых специалистов, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами.

X. Охрана труда и здоровья.

9. Администрация обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный

травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Основание: ст. 219 ТК РФ.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (до 15 января) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения и ответственных должностных лиц.

9.2. Определить в сметах средства на охрану труда на основе соглашений по охране труда, в т.ч. 20% от перечисленных страховых взносов Фонда социального страхования использовать на частичное финансирование мероприятий по охране труда.

9.3. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

9.4. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

9.5. Проводить 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. Информировать работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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

9.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.7. Обеспечивать работников специальной одеждой (халат) и другими средствами индивидуальной защиты (резиновые перчатки), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

9.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

Основание: ст. 221 ТК РФ.

9.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.10. 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.

9.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.12. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Администрация обязана предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Основание: ст. 220 ТК РФ.

9.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

9.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.

Основание: ст. 212 ТК РФ.

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

9.16. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

9.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

9.19. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного

образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.20. Обеспечивать за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставлять работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

9.21. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

Основание: ст. 212 ТК РФ.

9.22. Создать условия для работы и отдыха работников учреждения.

9.23. Содействовать приобретению путевки на лечение и отдых на основании личных заявлений от работников учреждения согласно порядку очереди.

9.24. Информировать коллектив учреждения (один раз в полгода) о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.25. Обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

9.26. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы.

При снижении температуры до 14° С и ниже в помещении занятия прекращаются.

9.27. Обеспечивать своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

9.28. Выделять единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника - двух минимальных размеров оплаты труда (МРОТ), а также расходов на погребение в размере одного МРОТ;

- получения работником инвалидности в размере одного МРОТ.

Профком обязуется:

9.29. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда в учреждении.

9.30. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

9.31. Избирать уполномоченных по охране труда.

9.32. Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда.

9.33. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

9.34. Обращаться к Администрации с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

9.35. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

9.36. Требовать от Администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений в случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.). Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Администрации.

9.37. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на общем собрании работников школы вопросы состояния условий и охраны труда в школе, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

XI. Гарантии профсоюзной деятельности.

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. 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.

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

10.3. Администрация принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнять работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

Увольнять работников по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа».

Основание: ст. 82, 374 ТК РФ.

10.5. Администрация обязана 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.

Основание: ст. 377 ТК РФ.

10.6. Администрация 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 %.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Администрация за счет средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома и уполномоченному по охране труда за напряженность труда.

Основание: ст. 377 ТК РФ

10.8. Администрация освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.9. Администрация предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и социальному страхованию.

10.11. Администрация 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);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (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, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

ХII. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять 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.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.

10.4. 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.

11.5. Разрабатывать меры по защите персональных данных работников совместно с работодателем и работниками.

Основание: ст. 86 ТК РФ.

11.6. Направлять директору школы заявление о нарушении работниками учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

Основание: ст. 195 ТК РФ.

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

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и совместно с комиссией по социальному страхованию своевременно направлять заявки уполномоченному городу.

11.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

11.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических

работников учреждения.

11.14. Обеспечивать совместно с Администрацией 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.

11.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях крайней необходимости.

11.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

ХIII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора в срок до 15 февраля текущего года.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников МКОУ «Средняя общеобразовательная школа № 20» (не реже двух раз в год).

Основание: Закон Курганской области от 02.07.2002 г. № 199 «О регулировании системы социального партнерства в Курганской области».

12.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. 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.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст.54 и 55 трудового кодекса РФ.

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Пронумеровано, прошнуровано, заверено печатью

19 (Январь) 2011 г.

страниц

Директор школы: Ю.В. Павлов

