

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 2 ИМ. Е.А.ГОРЮНОВА П. ХВОЙНАЯ»

От работодателя:
Директор МАОУСШ №2
п. Хвойная



В.А.Шумейко

19.11.2018

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУСШ №2
п. Хвойная

М.И. Филиппова

М.И. Филиппова

19.11.2018

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2018-2021 годы

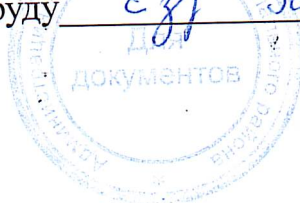
Юридический адрес: 174581 Новгородская область, п.Хвойная, ул.Связи, д.37

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Отделе
труда Администрации Хвойнинского муниципального района

Регистрационный номер 11 от «22» 11 2018г.

Руководитель органа труда

Е.З. Засарова С.В.



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 2 им. Е.А. Горюнова п. Хвойная» (далее - учреждение)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), Законом РФ от 11 марта 1992г. № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее — учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя — профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее — профком);

работодатель в лице директора;

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (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 10 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 (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения Коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

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

правила внутреннего трудового распорядка;

положение об оплате труда работников;

перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

соглашение по охране труда (разрабатывается совместно с профсоюзным комитетом);
перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспече-
специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а та-
моющими и обезвреживающими;

должностные инструкции работников.

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

учет мнения (по согласованию) профкома;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагиваю-
интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и
иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений
ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор и Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в Трудовом договоре

2.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой
трудоу договоре.

2.1.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой
в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагруз-
педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменени-
случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или)
специальности педагогических работников с учетом особенностей их труд-

2.1.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается
объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии
обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом
(индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной
итоговой аттестации обучающихся.

2.1.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную
(преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и утверждается
приказом директора школы. Расстановку педагогических кадров и распределение
педагогической нагрузки на учебный год осуществляет директор школы с учетом мнени-
первичной профсоюзной организации.

2.1.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается
в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией
осуществляющей образовательную деятельность. В случае, если в трудовом договоре объем
педагогической нагрузки не указан, что считается, что педагогическому работнику установлена
педагогическая нагрузка в объеме 18 часов.

2.1.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало
учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за
исключением изменения объема учебной нагрузки следующих педагогических работников, в
сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам,
учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп,
сокращением количества классов (классов-комплектов):

учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным
общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

педагогам дополнительного образования.

2.1.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем
учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год

за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.1.5, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.1.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 2.1.5 и 2.1.6 настоящего Порядка.

2.1.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.1.9. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

2.2. Определение учебной нагрузки учителей и преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения.

2.2.1. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.2.2. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

1 - 4 классов, не имеющих необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

русского языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах;

иностранного языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химволокна.

2.2.3. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.1.7 настоящего Порядка.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классных комплексах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

2.2.4. Учителям, а также преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования педагогической направленности, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о снижении, предусмотренного пунктом 2.1.8 настоящего Порядка, до конца учебного года также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.2.5. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

2.2.6. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

2.2.7. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических и руководящих работников не реже чем один раз в три года.

3.3.2.В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест

предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, то производится оплата командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке размерах, установленных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ) не позднее трех месяцев.

3.3.4. 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 статьями 173-176 ТК РФ. Работодатель при наличии средств устанавливает частичное возмещение расходов стоимости обучения.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям. Работодатель при наличии средств устанавливает частичное возмещение расходов стоимости обучения.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим Положением об аттестации. Оплату труда производить с учетом присвоенной квалификации.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. 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 (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 высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее недели в удобное для работника время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. 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) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

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

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 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 педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, работники, обучающие детей в учебных заведениях на платной основе.

4.5.2. 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.

4.5.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.

4.5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на ограниченный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добровольно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебными расписаниями, учебными планами, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с нормами часов педагогической работы, объемов учебной нагрузки, выполнения должностных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

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

по письменному 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 18 лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допуская не более одного перерыва (окна) в день в неделю на ставку заработной платы, если иное не обусловлено письменным соглашением педагога. Учителям, имеющим педагогическую нагрузку не более 20 часов, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации. При нагрузке более 20 часов в неделю расписание составляется, по возможности, таким образом, чтобы у учителя было не менее 4-х уроков в день, если при этом в конкретном классе количество уроков в день не более двух. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, методических объединений, семинаров, совещаний, родительские собрания, общешкольные воспитательные мероприятия и т.п.); учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных статьей 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 статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации за организацию работы - 3 дня;

за ведение протоколов педагогических советов, совещаний, собраний трудового коллектива - 3 дня

5.12.2. Учет дней отпуска с сохранением заработной платы учитывается секретарем.

Дополнительные дни отдыха работнику предоставляются на основании личного заявления и по согласованию с директором школы. Работник оформляет заявление позднее, чем за два дня до дня предоставления.

Дополнительные дни отдыха работник обязан использовать в течение календарного года. Учет дней отпуска с сохранением заработной платы учитывается секретарем.

5.12.3. предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;

родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в год;

работающим инвалидам до 60 календарных дней в год.

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

5.12.5. Работнику может быть предоставлен отпуск с сохранением среднего заработка в течение учебного года на санаторно-курортное лечение при наличии замещения и других дней отпуска (отгулы), по согласованию с администрацией школы.

5.12.6. Работнику может быть установлена следующая выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников при наличии средств: :

к юбилею работника 50 лет ,55 лет (мужчинам), 60 лет (женщинам), 65 лет и т.д. - в размере 2000 рублей;

к юбилею работника 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) — в размере 5000 рублей;

выходное пособие в случае прекращения трудовой деятельности в учреждении при выходе на пенсию - в размере не менее 25000 рублей

5.13. Считать рабочими днями для всех педагогических и административных работников, с предоставлением другого дня отдыха в случае его выпадения на выходной или праздничный день, следующие дни:

- День знаний

- Последний звонок

- Вечер встречи выпускников

- Выпускной вечер (для учителей, работавших в этом классе)

5.14. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников и по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.16. 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.

5.17. перечень должностей работников для установления дополнительного оплачиваемого отпуска при наличии фонда оплаты труда:

Название должности по штатному расписанию	Размер дополнительного отпуска, в календарных днях	Основание
Уборщик служебных помещений	7 календарных дней (рабочее место с вредными условиями труда)	Статья 116 Трудового кодекса Российской Федерации
Помощник воспитателя		
Кухонный работник		
Машинист по стирке белья		
Повар		

Дополнительный отпуск работникам, занятым на работе по должностям, указанным в п.5.17, предоставляются в удобное для работников время на основании личного заявления. Дополнительные отпуска, предоставляемые работникам, занятым на работе с вредными условиями, замене денежной компенсацией не подлежат.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Положения об оплате труда работников МАОУСШ № 2 п. Хвойная

6.2. Базовая ставка заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются на основании распорядительных документов местных органов самоуправления.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Дни выплаты заработной платы устанавливаются по согласованию с Учредителем. Заработная плата выплачивается 10 числа (заработная плата) и 25 числа (аванс) каждого месяца путем перечисления на банковский счет работника.

6.4. При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с существующей системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством, и Положением о системе оплаты труда в учреждении.

6.6. Главный бухгалтер оформляет каждому работнику расчетный лист и выдает его лично в руки не позднее, чем за 1 день до установленного срока выплаты заработной платы.

6.7. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае несоблюдения сроков выплаты отпускных работник имеет право продолжать работу (не уходить в очередной отпуск), письменно уведомив об этом работодателя.

6.8. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.9. Денежные средства по фонду заработной платы обчисляются главным бухгалтером ежемесячно. Объемы финансирования по фонду заработной платы доводятся до коллектива в разрезе базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

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

6.11. Сохранять педагогическим работникам выплату за квалификационную категорию по истечению срока ее действия, до получения результатов следующей аттестации, на срок не более одного месяца, при условии, что работник подал документы в аттестационную комиссию и участвовал в процедуре аттестации.

6.12. Установить следующие должности работников, занятых на рабочих местах с вредными условиями труда:

- уборщик служебных помещений
- учитель технологии (мальчики)
- помощник воспитателя
- Кухонный работник
- повар

машинист по стирке белья.

6.13. оплату труда работникам, выполняющим работу по должностям, указанным в п. 6.1 настоящего Коллективного договора, производить в повышенном размере. Выплата производится в размере 12% должностного оклада ежемесячно.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что:

7.1. Профком ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Работодатель:

7.2.1. информирует о возможностях и условиях действующих программах по приобретению жилья, улучшению жилищных условий нуждающимся, получению ссуд и денежных субсидий, выделению древесины на корню, об ипотечном кредитовании.

7.2.2. организует в учреждении общественное питание (столовая);

7.2.3. ходатайствует перед комитетом образования района о предоставлении работникам имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольном учреждении.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. обеспечивать обязательным медицинским страхованием с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

7.3.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинское страхование, пенсионный фонд) в размерах, предусмотренных законодательством и в объемах, предусмотренных сметой учреждения;

7.3.3. обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работников на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

7.3.4. Материальное стимулирование работников, оказание материальной помощи осуществлять в соответствии с Положением о новой системе оплаты труда из средств предусмотренных на оплату труда по учреждению. Директор школы издает приказ с учетом решения комиссии по стимулированию работников.

7.3.5. администрация информирует коллектив о размерах внебюджетных финансовых поступлений и их расходовании не реже 1 раза в квартал через информационный стенд, официальный сайт школы в сети Интернет и совещания.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Ходатайствует перед муниципальным органом управления образованием о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных Соглашением по охране труда.

8.3. Организовать в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и членов комиссии по охране труда.

8.4. 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, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало каждого учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда,

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. 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.

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 учетом мнения профкома в случаях предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пунктам 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом 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 пользования средствами связи, оргтехникой, транспортными средствами (ст.377 ТК РФ).

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

9.7. 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, определенном в письменном заявлении работника.

9.8. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.9. Работодатель 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.

9.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.11. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3, или 5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.12. Работодатель на основании запроса предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

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

9.14. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
расторжение по инициативе работодателем трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза (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.159 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

массовые увольнения (ст.81 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 условия труда (ст.147 ТК РФ);

размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

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).

10 . Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять интересы 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.

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

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

10.4. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

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

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

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

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

10.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

10.13. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для

работников образовательного учреждения.

10.15. Осуществлять контроль за правильностью расходования денежных средств фонду заработной платы, внебюджетных средств.

11. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

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

11.5. 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.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

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

11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение 1

Норма выдачи спецодежды и средств индивидуальной защиты

Должность	Виды спецодежды	Периодичность выдачи
Уборщик служебных помещений, младший обслуживающий персонал	Халат Перчатки резиновые	1 раз в год 3 пары в год
Повар	Халат Косынка Фартук	2 шт. 1 раз в год 1 шт. 1 раз в год 1 шт. в год
Рабочий по обслуживанию зданий	Халат Рукавицы	1 шт. в год 3 пары в год
Мастер производственного обучения	Халат перчатки	1 шт. в год 6 пар в год
Заведующий хозяйством	Халат	1 шт. 1 раз в год



Процито, пронумеровано и
скреплено печатью 9
(фактом и скотом)
Листов: _____
Директор школы _____ В.А.Шумейко