

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Смоленская средняя общеобразовательная школа №1»

на 2018-2021 год.


Представитель работников:
Председатель профкома
МБОУ «Смоленская СОШ №1»

 О.А. Мусаева

«16» мая 2018 года.




Представитель работодателя:
Директор МБОУ «Смоленская
СОШ №1»

 В.М. Неверов

«16» мая 2018 года.



М.П.

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в УСЗН по Быстроистокскому и
Быстроистокскому району
«01» 06 2018 года
Регистрационный номер 69
Ведущий инспектор
#060001 Н.В. 

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 24.11.95 г., «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23. 11. 95 г., «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 г., законом Алтайского края «О социальном партнерстве в Алтайском крае» 01.12.97г., региональным отраслевым соглашением от 15.02.2015г. по учреждениям образования Алтайского края на 2013-2015 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем в лице директора МБОУ «Смоленская средняя общеобразовательная школа №1» Неверовым В.М. и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя О.А.Мусаева.

1.2. Профсоюзный комитет является единственным полномочным представителем коллектива при разработке и заключении коллективного договора, в переговорах с администрацией по социально-трудовым вопросам.

1.3. Формами участия работников в управлении организацией являются:
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
-обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
-получение от работодателя информации по вопросам реорганизации или ликвидации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и др.
Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников школы.

1.5. Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

Коллективный договор по соглашению обеих сторон может быть продлен на срок до трех лет.

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

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

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свои действия в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. Коллективный договор устанавливает социальные гарантии для работников учреждения и не ограничивает права работодателя в расширении этих гарантий.

II. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

2.3. В содержание трудового договора, заключённого в письменной форме, включаются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.4. Условия трудового договора могут быть изменены локальными актами по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

2.5. Условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и с установленным настоящим коллективным договором.

2.6. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приёме на работу, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, уставом образовательного

учреждения, коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения

III. Оплата труда, материальное и моральное стимулирование

Работодатель обязуется:

3.1. Оплата труда работников может осуществляться в соответствии с иной, отличной от тарифной системы оплаты труда, системой оплаты труда, включающей в себя: базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным тарификационным группам работников, компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.2. Для образовательных учреждений, переведённых на нормативное подушевое финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объёма финансовых средств, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год в соответствии с нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, воспитанника, количеством обучающихся, воспитанников и с учетом поправочных коэффициентов.

3.3. Формировать фонд оплаты труда на основании штатных нормативов и тарификации, проведенной в соответствии с реализуемыми учреждением образовательными программами и учебными планами на основе законодательных актов РФ по вопросам оплаты труда.

3.4. В общеобразовательных учреждениях, участвующих в эксперименте по введению НСОТ, принимаются локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы оплаты труда в соответствии с:

- Постановлением Администрации края от 02.06.2008г №233;
- Примерным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда краевого государственного общеобразовательного учреждения, утверждённым приказом управления Алтайского края по образованию и делам молодёжи от 06.06.2008г. №2150;
- профессиональной деятельностью учителей общеобразовательных учреждений Алтайского края, учреждённым приказом управления Алтайского края по образованию и делам молодёжи от 07.05.2008 г. №1757;
- Методическими рекомендациями по реализации в рамках приоритетного национального проекта «Образование» комплексного проекта модернизации образования в Алтайском крае на 2008-2009 годы, утверждёнными приказом управления Алтайского края по образованию и делам молодёжи от 23.04.2008 г №1638.

3.5. Устанавливать заработную плату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с

приказом № 1185 от «10»_октября 2008 г. комитета по образованию администрации Смоленского района «О переходе на новую систему оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Смоленского района, реализующих программы дошкольного, начального, основного общего, среднего(полного) общего, а также дополнительного образования».

3.6. Производить оплату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, на основании Положения «О порядке формирования фонда оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования», являющегося приложением к приказу № 1185 от «10» октября 2008 г. комитета по образованию администрации Смоленского района (далее Положение).

3.7.

- Производить оплату труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, исходя из базовой и стимулирующих частей;
 - определить объем стимулирующей части фонда оплаты труда в размере не менее 20% от фонда оплаты труда;
 - установить, что базовая часть оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной частей;
 - определить, что общая часть оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости) и часов (неаудиторной занятости);
 - разработать в образовательном учреждении перечень видов работ и размер фонда оплаты труда неаудиторной занятости (см. приложение №1 от 01.01.2013г к коллективному договору, «Положение о распределении фонда оплаты неаудиторной занятости и специальной части ФОТ учителей МБОУ «Смоленская СОШ №1»).
- Установить, что специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс включает в себя выплаты:
- за квалификационную категорию педагога по результатам прохождения аттестации в соответствии с Положением об аттестации;
 - за наличие почётного звания отраслевых наград, Почетной Грамоты Министерства образования РФ;
 - за учёную степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности;
 - за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;

- за работу в сельской местности;
- за работу в закрытом административно-территориальном образовании;
- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

Производить доплату за стаж работы в соответствии с Положением об оплате труда;

-иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществлять с учётом мнения профсоюзного комитета.

Ежегодно выносить на утверждение коллектива Положение о стимулирующей части ФОТ.

3.8. Устанавливать размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, с учётом мнения профсоюзного комитета. Доводить до сведения коллектива размер доплат, надбавок, премий и других выплат.

3.9. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются показатели качества, результативности труда.

Распределение стимулирующих выплат осуществляется по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

3.10. Устанавливать стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения на основании Положения о материальном стимулировании труда работников и оценки результативности профессиональной деятельности учителей. Документы разрабатываются и реализуются администрацией образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (см. приложение к коллективному договору № 3 от 01 октября 2013г. «О порядке распределения стимулирующей части ФОТ работникам в МБОУ «Смоленская СОШ №1»). В Положении о стимулирующей части установить шкалу баллов до трех тысяч.

3.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 01 число текущего месяца - заработная плата, 15 число текущего месяца - аванс.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

3.12. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК. РФ).

3.13. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.14. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате.

3.15. Производить изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания, вручении государственных наград – со дня присвоения, вручения;
- при присвоении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук со дня присуждения (ВАК) ученой степени доктора наук.

3.16. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составлять и утверждать тарификационные списки с учетом мнения профкома.

3.17. Педагогическим работникам учреждений образования (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей.

Данную компенсацию выплачивать в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, по уходу за ребенком, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим

педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит.

3.18. Устанавливать оплату труда медицинских, библиотечных работников учреждения применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих общепрофессиональных областей по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

3.19. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования установить надбавки к ставкам (окладам): первый год – до 40 %, второй год - до 30%, третий год – до 20% в соответствии с Положением об оплате труда.

3.20. Устанавливать ставку (оклад) педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, исходя из количества детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому.

3.21. На основании Федерального закона от 22.08.2004г. №122-ФЗ, письма Министерства образования и науки РФ от 26.10.2004г. №947/96 за время работы учителей с больными учащимися на дому производить оплату включая часы индивидуального обучения детей на дому в соответствии с тарификацией в общую нагрузку учителей на общих основаниях. т.е. в каникулярное время (осенние, зимние, весенние, летние каникулы) за учителями, ведущими это обучение сохранять заработную плату, установленную при тарификации.

3.22. Пересчитывать размер ставки (оклада) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, в соответствии с численностью обучающихся в классе, при изменении численности в нем обучающихся - в соответствии с Положением об оплате труда в учреждении.

3.23. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

1. Сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки.

2. Необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы.

3. Стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

3.24. Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения НСОТ, при условии сохранения объёма учебной нагрузки, объёма должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

3.25. Выплачивать соответствующую разницу в заработной плате (персонифицированную доплату) работникам образовательных учреждений в тех случаях, когда размер их оплаты труда в соответствии с новой системой оплаты труда (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера оплаты труда, действовавшего по единой тарифной сетке по оплате труда работников муниципальных учреждений (без учёта премий и иных стимулирующих выплат).

Персонифицированную доплату выплачивать при условии сохранения учебной нагрузки, объёма должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

3.26. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработная плата за фактическое число часов;

- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, - ставка, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной местности;

- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку, - заработная плата, установленная при тарификации (Постановление Правительства РФ от 03 апреля 2003 г. № 191).

3.27. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета 100% средней заработной платы (оплаты по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ).

3.28. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере 100% средней заработной платы работника.

3.29. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

3.30. В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной учебной нагрузки (норм рабочего времени) оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

3.31. Предусматривать компенсационные выплаты работникам учреждений образования, участвующим в забастовках, организованных Профсоюзом, его территориальными и первичными организациями в связи с невыполнением или нарушением коллективного договора.

3.32. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке, заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

3.33. Индексировать заработную плату на уровне роста цен на потребительские товары и услуги.

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

3.34. Устанавливать долю базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, и долю базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, -70% к 30%.

3.35. Направлять внебюджетные, а также сэкономленные средства фонда оплаты труда образовательного учреждения на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

IV. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников

4. Работодатель обязуется:

4.1. - заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- проводить сокращение численности или штатов работников в летний каникулярный период.

4.2. Преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата, помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии: женщинам – 53 года, мужчинам – 58 лет);

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18-летнего возраста;

- награждённые государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;

-супруг(а) которого уже является безработным(ой);

- неосвобождённые председатели первичных профсоюзных организаций (основание: ст.179 ТК РФ).

4.3. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штатов (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приёма на работу при появлении вакансии.

4.4. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2, 3, 5, 8 ст.81 ТК РФ производить с предварительного согласия профсоюзного комитета (основание ст.82 ТК РФ).

4.5. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

V. Условия, охрана и безопасность труда

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1. Обеспечить за счёт средств учреждения прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников,

внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (ст. 212 ТК РФ).

5.2. Провести аттестацию рабочих мест в кабинетах (мастерских) повышенной опасности (кабинеты химии, физики, биологии, информатики, спортзал, мастерские и др.)

5.3. Своевременно и качественно проводить обучение и все виды инструктажей по охране труда до начала нового учебного года, информировать каждого работника о фактическом состоянии условий труда на его рабочем месте, режиме труда и отдыха, о компенсациях, средствах защиты.

5.4. Организовать своевременную выдачу работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, инвентаря и необходимых средств для уборки помещений.

5.5. Устанавливать компенсационные выплаты за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.6. Представительный орган работников может проводить независимую экспертизу условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать специализированные организации или соответствующих специалистов.

5.7. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, работник имеет право отказаться от выполнения работ, а работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам предоставление другой работы невозможно, то за работником на время простоя сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

5.8. Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, при исполнении им трудовых обязанностей (в случае несчастного случая на производстве).

5.9. По каждому несчастному случаю на производстве администрация образует с участием профсоюзного комитета специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

В случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не

обеспечения работника необходимыми средствами защиты в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

5.10. Освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

5.11. Освободить беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов до 18 лет), по их просьбе, от ночных смен; Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.

5.12. Создать кабинет психологической разгрузки.

VI. Рабочее время и время отдыха

6. Работодатель обязуется:

6.1. Разработать с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ) и утвердить на собрании трудового коллектива Правила внутреннего трудового распорядка учреждения. Ежегодно рассматривать правила на собрании трудового коллектива и при необходимости вносить изменения и дополнения в них.

6.2. Своевременно (не позднее чем за две недели до нового календарного года) утверждать график отпусков работников с учетом мнения профкома (ст.123ТКРФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещён в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала.

В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

6.3. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника и с дополнительной оплатой.

6.4. Проводить по согласованию с профсоюзным комитетом предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре.

6.5. Знакомить под роспись учителей до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

6.6. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

При распределении учебной нагрузки (педагогической нагрузки) учитывать:

- сохранение преемственности классов, групп и объёма нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузки не менее количества часов соответствующих ставке заработной платы;

- стабильность объёма учебной нагрузки на протяжении всего учебного года;

- уменьшение её возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп); (*«Типовое Положение об общеобразовательном учреждении»*, утв. Постановлением Правительства РФ от 19.03.01г. №196, п.66).

6.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

6.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

6.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

6.10. В период каникул устанавливать пятидневную рабочую неделю.

6.11. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливать соответственно нагрузке, установленной при тарификации.

6.12. При составлении расписания учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя.

6.13. Не допускать в расписании перерыва в работе более одного часа, в случае перерыва между уроками 2 и более часов производить доплату в размере 10% от ставки.

6.14. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома.

6.15. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам:

- при рождении ребенка - 1 день;
- в случае свадьбы работника - 2 дня;
- в случае свадьбы детей работника - 2 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня (родители, дети, супруги).
- в связи с непредвиденными обстоятельствами-1 день.

6.16. За каждый час работы в ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра) производить доплату в размере % тарифной ставки. За каждый час работы в вечернюю смену (с 8 до 10 часов вечера) производить доплату в размере 20% тарифной ставки.

6.17. Введение, замену, пересмотр норм труда производить на основе технико-экономических обоснований, с учётом мнения представительного органа работников.

6.18. О введении новых норм труда извещать работников не позднее, чем за 2 месяца.

6.19. Разработать самостоятельно или совместно с профкомом дополнения в Устав о порядке и условиях предоставления отпуска до 1 года за длительный непрерывный стаж педагогической работы (Основание: ст. 335 ТК РФ).

6.20. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение профкома.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

6.21. Предоставлять работникам школ один свободный от уроков день в неделю для методической учебы при нагрузке не более 18 часов в неделю.

6.22. За нерабочие праздничные дни, в которые работники не привлекались к работе, оплату производить в полном объеме в соответствии с тарификацией (ст.112 ТК РФ).

6.23. Предусмотреть выделение денежных средств для оказания помощи педагогическому работнику при прохождении курсов повышения квалификации.

6.24. В течение учебного года в исключительных случаях предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7. Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять бесплатно профкому учреждения помещение для работы для заседаний профкома, хранения документации, профсоюзных собраний, транспортные средства, средства связи и необходимые нормативные правовые документы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой.

7.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза.

7.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия профкома и вышестоящего выборного профсоюзного органа (райкома, горкома или совета профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п.2ст.81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3 «Б» ст.81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст.81 ТК РФ).

7.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию членов профкома без предварительного согласия профкома, а председателя профкома — без

предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 25 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.5. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

7.6. Предоставлять профкому необходимую информацию по любому вопросу труда и социально-экономического развития учреждения.

7.7. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.8. Рассматривать с учётом мнения (по согласованию) профкома 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);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190, ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 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.

7.9. Производить за счёт собственных средств оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации в размере 10% тарифной ставки.

VIII. Обязательства профкома

8. Профком обязуется:

8.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

8.3. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов организации.

8.4. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.

8.5. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.6. Направлять работодателю заявление о нарушении руководителем организации, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

8.7. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

8.8. Защищать трудовые права членов профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.9. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в учреждениях образования с целью, снижения заболеваемости, улучшения условий труда.

8.10. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета для членов профсоюза:

- оказывать материальную помощь в случаях материального затруднения, в связи с утратой имущества при пожаре, краже, лечением, смертью работника или членов его семьи;

- поощрять морально и материально профсоюзных активистов.
- 8.11. Соблюдать контроль за правильностью предоставления отпусков.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

- 9.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.
- 9.2. Представительный орган работников ежегодно отчитывается о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.
- 9.3. Работодатель 1 раз в квартал информирует трудовой коллектив о результатах финансово-хозяйственной деятельности, ходе выполнения коллективного договора, важнейших организационных и других изменениях.
- 9.4. Работодатель направляет коллективный договор в 2-х экземплярах с приложениями в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 9.5. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности, сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в комитете по труду администрации района.
- 9.6. Переговоры о перезаключении коллективного договора должны быть начаты не позднее 3-х месяцев до окончания его действия.
- 9.7. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса РФ.