

Коллективный договор
Муниципального образовательного учреждения
Путиловской основной общеобразовательной школы
на 2009- 2012 годы.

От работодателя:
Директор МОУ

«Путиловская основная школа»:
Климов В.В.



От работников:
Председатель представительного
Органа работников МОУ
«Путиловская основная школа»:
Лущин В.Ю.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в
Администрации Первомайского района отдела экономики и прогнозирования

*Сот.
начальник юридического
отдела администрации
Первомайского
района
Таврилова И.В.
Павл*

Регистрационный №

Руководитель органа



(подпись, Ф.И.О.)

Содержание

Разделы Договора

1. Общие положения	стр. 3
2. Обязательства сторон договора и их представителей	стр. 4
3. Развитие социального партнёрства и участие профсоюзного органа в управлении учреждением	стр. 5
4. Трудовые отношения	стр. 7
5. Оплата и нормы труда	стр. 7
6. Совместные обязательства сторон	стр. 12
7. Рабочее время и время отдыха.	стр. 13
8. Охрана труда	стр. 14
9. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров	стр. 16
10. Социальные гарантии, льготы и компенсации	стр. 17
11. Гарантии прав коллектива работников школы	стр. 19
12. Контроль за выполнением Договора	стр. 20

Приложение 1. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим

Приложение 2. Перечень профессий и должностей работников учреждений и организаций образования, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск.

Приложение 3. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам школы длительного отпуска сроком до одного года

Приложение 4. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы.

Приложение 5. Положение о порядке установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премирование и оказание материальной помощи работникам школы.

Приложение 6. Положение об оплате труда работников школы

Приложение 7. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального общеобразовательного учреждения Шутиловской основной школы

1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор определяет общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников МОУ Шутиловской ООШ. (далее работников школы)

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники школы, в лице их полномочного представителя – председателя представительного органа работников школы;
- работодатель в лице их полномочного представителя - директора школы.

1.3. Работниками школы являются все работники, зачисленные в штат школы приказом директора школы.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. В коллективный договор школы нельзя включать положения, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.4.2. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективном переговоре по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказывающиеся от их подписания, а также лица, не предоставившие информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, нарушившие или не выполнившие обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.4.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью договора и доводится до сведения работодателя и работников школы.

1.5. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с Соглашением, действующими являются данные решения.

1.6. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения

нового договора или внесения изменений и дополнений в настоящее коллективный договор.

1.7. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2018 г.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2017 г. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трёх лет.

1.8. Коллективный договор открыт для присоединения к нему вновь зачисляемых в штат школы работников.

2. Обязательства сторон коллективного договора и их представителей.

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие школы и необходимость улучшения положения работников, стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности школы, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции модернизации российского образования на период до 2018 года и приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации, приоритетного национального проекта «Образование».

2.1.2. Участвовать в деятельности постоянно действующих органов социального партнерства на муниципальном уровне.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование в пределах фонда, предусмотренного в плане финансово-хозяйственной деятельности на содержание МОУ Шутиловской ООШ на текущий год.

2.2.2. Организует работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников школы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Готовит представление в аттестационную комиссию на педагогических работников для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.4. Предоставляет Представительному органу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда,

размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях условий и охраны труда, планирования и проведения мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами, решениях по финансированию отдельных направлений и другую необходимую информацию.

2.2.5. Предоставляет возможность представителям Представительного органа принимать участие в работе совещаний и других мероприятиях.

2.3. Представительный орган:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников школы.

2.3.2. Оказывает членам коллектива помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни работников.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе школы.

2.3.5. Содействует предотвращению в школе коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.6. Обращается в муниципальные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников школы.

3. Развитие социального партнерства и участие представительного органа в управлении школой.

3.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

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

3.1.2. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на муниципальном уровне.

Обеспечить участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием договора и его выполнением представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников школы.

3.1.3. Содействовать осуществлению в школе в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий с учетом мнения выборного представительного органа.

3.1.4. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.5. Создать на равноправной основе комиссию по заключению и реализации коллективного договора между работодателем и Представительным органом работников школы по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2013 -2018 годы для ведения переговоров, подготовки проекта, заключения коллективного договора и организации внесения в него дополнений и изменений, урегулирования возникающих разногласий и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора.

3.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, подготовки предложений по совершенствованию нормативной правовой базы по вопросам образования.

3.1.7. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства на муниципальном уровне.

3.2. Работодатель:

3.2.1. Обеспечивает участие представителей работников школы в разработке и обсуждении проектов локальных нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников школы.

3.3. Обязательства сторон:

3.3.1. Стороны разрабатывают план мероприятий по реализации коллективного договора, и не реже одного раза в год подводят итоги его выполнения.

3.3.2. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в школе на 2013 - 2018 годы.

4. Трудовые отношения.

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками школы заключается в письменной форме в соответствии со статьями раздела III Трудового Кодекса РФ (ст.58 ТК РФ).

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.(ст.57 ТК РФ)

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора, Устава и иных локальных актов школы.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный законодательством о труде, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом школы, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе и относящимися к трудовой функции работника.

5. Оплата и норма труда.

5.1. Фонд оплаты труда работников школы формируется из:

5.1.1. Средств на оплату ставок (окладов) заработной платы, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года.

5.1.2. Средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере 30% средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

5.2. Выплаты компенсационного характера.

5.2.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора в процентах от минимального оклада по профессиональной квалификационной

группе или в абсолютном денежном выражении в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ Шутиловской ООШ.

Выплаты из средств компенсационного характера могут быть направлены работодателем на оплату труда привлечённых работников, не входящих в штатное расписание; работникам школы, выполняющим работы по совместительству; штатным работникам школы за обслуживание инженерных коммуникаций, электросетей, находящихся на балансе школы, а также других видов работ, направленных на обеспечение нормального функционирования школы.

5.2.2. Работникам школы предусматриваются выплаты в качестве материальной помощи и премирование, согласно Положению об оплате труда работников школы.

5.2.3. На премирование и выплату материальной помощи работникам школы направляются бюджетные средства в размере до 5% от общего фонда оплаты труда, предусмотренного в плане финансово-хозяйственной деятельности на содержание МОУ Шутиловской ООШ.

5.2.4. Устанавливаются следующие виды материальной поддержки и материального стимулирования работников школы:

- смерть сотрудника и его близких родственников – до 1.5 окладов заработной платы сотрудника;

- при несчастных случаях (авария, травма), в случае пожара, гибели имущества – до 2 окладов работника;

- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника – до 15% месячного заработка работника;

- длительная болезнь сотрудника (свыше 30 календарных дней) – до 40% месячного заработка работника.

материального стимулирования:

- за проведение школьного открытого урока или мероприятия – 5% оклада работника;

- за проведение районного открытого урока или мероприятия – 10% оклада работника;

- за подготовку призёров районных олимпиад, соревнований – 10% оклада работника;

- за подготовку победителей районных олимпиад, соревнований – до 30% оклада работника.

Установление премий.

Премирование сотрудников может производиться по итогам работы за учебный год (учебную четверть).

Работники школы могут премироваться:

- к юбилейным датам со дня рождения (50-летие, 55-летие, 60-летие), 25-летие, 30-летие, 40-летие трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию – до 1 месячного оклада работника;

-свадьба сотрудника (впервые) – до 1 месячного оклада сотрудника;

-к праздникам «День учителя», «День защитника Отечества», «Международный женский день» – до 50% минимального размера оплаты труда.

5.2.5. Конкретные размеры премий, поощрительных выплат и материальной помощи утверждаются приказом директора школы, с учетом мнения представительного органа.

5.2.6. При премировании работника необходимо учитывать, что если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 Трудового кодекса РФ).

5.2.7. При нахождении работника в служебной командировке, в качестве оплаты труда за время нахождения в командировке, принимается оплата в размере месячного оклада. (Ст. 57 ТК РФ)

5.3 Нормы труда

5.3.1 Учебную (педагогическую) нагрузку устанавливает работодатель до ухода работника в отпуск. При этом учитывается:

- сохранение преемственности классов и по возможности - учебной нагрузки;
- стабильность учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

5.3.2. Учебная нагрузка учителей распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и прочих условий.

5.3.3.Объем учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с письменного согласия работника.

5.3.4. Уменьшение нагрузки возможно только в случае уменьшения количества часов по учебному плану.

5.3.5. В состав тарификационной комиссии могут допускаться представители представительного органа.

5.3.6. При составлении расписания учебных занятий руководствоваться нормами СанПиН 2.4.2.2821-10, по возможности исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

5.4. Стороны договорились: Осуществлять контроль за реализацией оплаты труда в школе.

5.4.1. Выплачивать заработную плату в школе не реже чем каждые полмесяца, а именно за первую половину месяца – 21 числа текущего месяца, 6 числа – за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.
Выплата заработной платы производится на сберкарту через банкоматы Сбербанка России.

Форма расчетного листа утверждается работодателем.

5.4.2. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несёт ответственность в соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ.

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

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

5.4.4. Рекомендовать работодателю сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ, заработную плату в полном размере.

5.4.5 Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных при аттестации рабочих мест по условиям труда в соответствии с ТК РФ ст. 146, 147 и приказа Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579, п.164.

В школе может производиться доплата за работу с вредными условиями труда, при условии аттестации соответствующей комиссией по условиям труда рабочего места, таким категориям работников, как:

- уборщики служебных помещений – в размере 12% от ставки уборщицы;
- повар- 12% от ставки повара;
- учитель информатики – 12% от учебных часов предмета информатики;
- учитель химии – 12% от учебных часов предмета химии.

5.4.6. Работнику при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ.

Эти виды работ допускаются в школе с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ.

Выплата доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится из средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности на содержание МОУ Шутиловской ООШ.

Доплаты устанавливаются приказом директора по школе, в размере до 100% от фактически отработанных часов. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами, иными нормативными правовыми актами.

5.4.7. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, а также работа сверх установленного числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.4.8. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

5.4.9. Педагогам выплачиваются компенсационные выплаты в размере 25% от тарифной ставки (оклады) за работу в сельской местности.

5.4.10. Оплата труда библиотекаря производится в соответствии с условиями оплаты труда, установленными для соответствующих категорий работников во всех отраслях бюджетной сферы.

5.4.11. Гарантии сохранения заработной платы учителям школы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной на начало учебного года учебной нагрузкой (сокращение количества часов по учебному плану, сокращение классов (групп)), обеспечиваются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, и означают, что с указанным работником до начала учебного года не может быть расторгнут трудовой договор при любом объёме нагрузки, даже при её полном отсутствии.

5.4.12. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии загрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям I–IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителю физической культуры при возложении на них в счет сохраняемого должностного оклада в полном размере обязанностей учителя (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физическому воспитанию, классному руководству и другому.

5.4.13. Работодатель в случае уменьшения учебной нагрузки у учителей в течение учебного года по независящим от них причинам по сравнению с нагрузкой, установленной им при тарификации, и отсутствия возможности предоставить иную педагогическую работу до окончания учебного года выплачивает им:

- заработную плату - в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку, за фактически отработанное число часов;
- заработную плату, установленную при тарификации, - в случае, если при тарификации была установлена нагрузка ниже нормы часов за ставку.

5.4.14. Не допускаются нарушения в части оплаты при замещении отсутствующего работника с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.4.15. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника.

5.4.16 По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6. Совместные обязательства сторон.

6.1. В целях снижения социальной напряженности стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, премий и материальной помощи работникам.

6.2. Оплачивать труд педагогических работников, выполняющих функции классного руководителя за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.2.1. Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (кроме производственной) в соответствии со ст. 3 п. 2 Законом Российской Федерации от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию».

6.3. Обязательства Представительного органа:

6.3.1. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам образования, денежной компенсацией на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

6.3.2. Проводит консультации, учебу актива по вопросу включения раздела «Оплата труда» в коллективный договор школы.

7. Рабочее время и время отдыха.

7.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

7.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников школы определяется законодательством Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений (в ред. Постановления Правительства от 01.02.2005 № 49).

7.1.2. Привлечение отдельных работников школы к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 113 Трудового кодекса РФ).

7.1.3. Предоставление ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором школы не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения работы школы и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год может осуществляться по соглашению сторон между работодателем и работником.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

По соглашению сторон денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.1.4. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая директора школы, его заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах,

предусмотренного в плане финансово-хозяйственной деятельности на содержание МОУ Шутиловской ООШ.

7.1.5. Работнику может быть предоставлен отпуск по его письменному заявлению без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (свадьба, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) сроком не более 5 дней. (ст.128 ТК РФ).

7.1.6. Каждый педагогический работник, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования России от 07.12.2000 г. № 3570.

7.1.7. Каникулярное время является рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В каникулярное время работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема учебной нагрузки, установленной им по тарификации до начала каникул в соответствии с графиком работ, с учетом мнения выборного профсоюзного органа школы.

7.1.8. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и пр.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

8. Охрана труда.

8.1. Обязательства работодателя:

8.1.1. Реализует программу «Безопасность МОУ Шутиловской ООШ» на период до 2015 года.

8.1.2. Осуществляет учет и анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев с обучающимися, обобщает государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда).

8.1.3. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работы, аттестацию рабочих мест, в соответствии со ст. 226 Трудового кодекса РФ.

8.1.4. Обеспечивает участие представителей работников в расследовании несчастных случаев, произошедших в школе, и профессиональных заболеваний, предоставляет информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.1.5. Привлекает представителей работников к участию в комиссиях по приемке законченных строительных объектов в школе.

8.1.6. Организует проведение аттестации рабочих мест на соответствие условиям труда.

8.1.7. Приостанавливает частично или полностью деятельность школы при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

8.1.8. Привлекает в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативно-правовых документов по обеспечению образовательного процесса.

8.1.9. Обеспечивает школу нормативно-правовой и бланковой документацией по вопросам охраны труда.

8.1.10. Создаёт службу по охране труда в школе в соответствии с требованиями ст. 217 Трудового кодекса РФ. Формирование службы проводит работодатель в соответствии с действующим законодательством.

8.1.11. Обеспечивает за счет средств школы обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.1.12. Обеспечивает работников за счет средств школы спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и обезвреживающими средствами по установленным нормам, а также осуществляют выплату доплат за работу во вредных условиях труда.

8.1.13. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда.

8.1.14. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.(ст. 213 ТК РФ, Приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г.)

8.1.15. Обеспечивают беспрепятственный доступ представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.16. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи при возникновении таких ситуаций.

8.1.17. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за

соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.1.18. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8.2. Представительный орган:

8.2.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов коллектива на здоровые и безопасные условия труда.

8.2.2. Организует проверки состояния охраны труда в школе, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

8.2.3. Участвует в комиссиях по аттестации рабочих мест в соответствии с условиями труда, по приемке школы к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

8.2.4. Оказывает практическую помощь членам коллектива в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

8.2.5. Способствует формированию нормативной правовой базы по охране труда, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса в школе.

9. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров.

9.1. Работодатель:

9.1.5. Информировать коллектив не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников школы, их числе категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

9.2. Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников являются:

- а) ликвидация школы при любой численности работающих;
- б) сокращение численности или штата работников школы в количестве:
- 50% и более от числа работающих в течение 30 календарных дней.

9.2.1. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией школы или сокращением численности работающих в связи с сокращением объемов его деятельности, работодатель своевременно (не менее чем за 3 месяца) и в полном объеме предоставляет органам службы занятости, представительному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено

их осуществить, для разработки комплексных мер по снижению социальной напряженности, а представительный орган также о предложениях другой работы.

9.2.2. Представительный орган представляет интересы членов коллектива при ликвидации школы, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

9.3. Стороны совместно:

9.3.1. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников школы.

9.3.2. При проведении структурных преобразований заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

9.3.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования на 2013 - 2018 годы принимают участие в разработке мер по:

- профессиональному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров, повышению уровня квалификации педагогических кадров (увеличению количества преподавателей, осуществивших повышение квалификации и переподготовку);
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

9.4. Стороны предусматривают в коллективном договоре обязательства по:

- проведению с представительным органом консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в школе и компенсаций;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае неизбежности увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости не менее чем за два месяца;
- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения высвобождаемых работников и представителей работодателей в связи с внедрением новых технических средств обучения, усовершенствованием образовательных процессов и технологий, развитием материально-технической базы школы.

10. Социальные гарантии, льготы и компенсации

10.1. Обязательства работодателя:

10.1.1. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается

ежемесячная компенсация на приобретение методической литературы и периодических изданий в размерах, определенных действующим законодательством.

Данная компенсация выплачивается одновременно с заработной платой, в том числе в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством, учебных, по уходу за ребенком, дополнительных т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющих педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена.

Сумма денежной компенсации налогообложению не подлежит.

10.2. Обязательства Представительного органа:

10.2.1. В целях оказания помощи работникам школы оказывает социальную поддержку членам коллектива. Совершенствует практику оказания материальной помощи и поощрения актива.

10.3. Стороны признают необходимым:

10.3.1. Педагогические работники пользуются правом на жилую бесплатную площадь с отоплением и освещением в сельской местности.

10.3.2. Проезд учителям, проживающих в близлежащих населенных пунктах, может оплачиваться в размере до 100% от стоимости проездного билета.

10.3.3. Педагогическим работникам, проживающим в сельской местности, предоставляются льготы по отоплению жилой площади в натуре из расчета годовой нормы топлива на площадь 24 кв.м.- 8 куб.м. складочных дров или 2,0 тонны угля.

10.3.4. Если занимаемая площадь превышает 24 кв.м., количество топлива соответственно увеличивается, но общее его количество в собственных домах не должно превышать двух норм в год с доставкой на дом к первому сентября текущего года.

Освещение учителям, работающим в сельской местности, оплачивается по факту использованной электроэнергии.

Работникам, имеющим право на льготы по коммунальным услугам, предоставление льгот производится по основному месту работы.

10.3.5. За педагогическими работниками школы, перешедшим на пенсию проработавшим в школе не менее 10 лет, сохраняется право на бесплатные квартиры с отоплением и освещением при условии, что на момент перехода на пенсию они пользовались этими льготами.

10.3.6. В тех случаях, когда учитель ведёт несколько предметов то он, может аттестоваться по одному из них, при этом оплата труда соответственно квалификационной категории устанавливается и на другие предметы.

10.3.7. Аттестацию педагогических и руководящих работников осуществлять на основании Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных

образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 г. № 209.

11. Гарантии прав коллектива работников школы.

11.1. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители обязаны:

11.1.1. Соблюдать права и гарантии коллектива работников, способствовать их деятельности, не допуская ограничений прав и гарантий, установленных законами: Трудовым кодексом Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. Федерального закона от 09.05.2005 № 45-ФЗ) и иными федеральными законами.

11.1.2. В соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ рекомендовать производить оплату труда председателя выборного представительного органа до 10 % ставки (оклада) за счет средств работодателя в рамках, установленных коллективным договором.

11.1.3. Не препятствовать представителям работников посещать школы и подразделения для реализации уставных задач и предусмотренных действующим законодательством прав.

11.2. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав представительного органа и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.2.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия учета мнения представительного выборного органа, членами которого они являются.

11.3. Стороны рекомендуют:

11.3.1. Перечислять на счет профсоюзной организации школы денежные средства для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором.

11.4. Стороны согласились:

11.4.1. Не допускать случаев направления работодателем педагогических работников образовательных учреждений на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов, как это установлено Постановлением Правительства РФ от 26.06.95 № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов».

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

12.1 .Стороны доводят текст коллективного договора до сведения отдела народного образования администрации городского округа г. Первомайск.

12.2Стороны ежегодно разрабатывают с указанием сроков по выполнению коллективного договора, и обязуется регулярно информировать друг друга о действиях его реализации.

12.3. Для контроля за выполнением коллективного договора и регулирования социальных и трудовых отношений стороны на равноправной основе создают комиссию по реализации коллективного договора, принимают положение о комиссии и определяют порядок её работы. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую информацию.

12.4.Рассматривают в трёхдневный срок все возникшие разногласия и конфликты.

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

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течении пяти лет со дня подписания.