

Утверждено
общим собранием
трудоого коллектива
протокол № 1 от 05.09.2016г.

Коллективный договор

Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения Куртамышского района

«Песьяновская средняя общеобразовательная школа»

с. Песьяное, 2016 г.
Куртамышского района
Курганской области

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице директора школы Астафьева Николая Николаевича, именуемый далее «Работодатель», и работники в лице председателя профкома Жеребятниковой Людмилы Леонидовны, уполномоченного на представительство в соответствии с Уставом Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и общим положением о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее по тексту - «Профком»).

1.2. Предмет коллективного договора.

а) Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения по охране труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации и льготы, предоставляемые работодателем.

б) В коллективном договоре конкретизируются основные положения трудового законодательства, которые Трудовым кодексом РФ описаны для разрешения через коллективный договор.

1.3. Сфера действия коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения и его филиалов. Профсоюзная организация не несёт ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза.

1.4. Общие обязательства.

а) Администрация признает право профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников Учреждения, осуществление контроля над его выполнением.

б) Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством РФ, ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Курганской области «О социальном партнёрстве в Курганской области». Трёхсторонним соглашением между Федерацией Профсоюзов Курганской области, объединением работодателей и Правительством Курганской области, Соглашением между администрацией Куртамышского района, советом руководителей и райкомом профсоюза работников народного образования по обеспечению социального партнерства и социально-экономических гарантий работников образования на 2016 – 2019 годы.

в) Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- обеспечивать сохранность имущества Учреждения;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюза в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- Учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ развития коллектива Учреждения;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов Учреждения, направляя на эти цели необходимый процент прибыли;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора;
- рассматривать представление соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанными органами и представителями.

г) Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе присущими профсоюзам методами и средствами;
- нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении.

д) Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору,
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный в соответствии с действующим законодательством режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности работы по организации, росту производительности труда;
- беречь имущество Учреждения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым Кодексом РФ и законом «Об образовании в Российской Федерации», отраслевым соглашением, коллективным договором.

Трудовой договор - соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнить работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и размерах, обеспечивать условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК).

2.4. Работодатель обязуется, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за 3 месяца, согласно Кодексу РФ (ст. 82 ТК РФ).

2.5. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии),
- проработавшие в организации свыше 10 лет,
- одинокие матери, имеющие детей до 18 лет,
- отцы, воспитывающие детей до 18 летнего возраста без матери.

2.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 часть первая ст.81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п.2 часть первая ст.81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за работником в течение третьего месяца (со дня увольнения) по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлён до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период её беременности, если трудовой договор был заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего

работника, и невозможно с письменного согласия женщины перевести её до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учётом её состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается.

2.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по сокращению численности или штата работников организаций, несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профкомом Учреждения.

2.8. С целью исследования внутренних результатов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники,
- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по Учреждению, с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 месяца,
- в первую очередь проводить сокращение штатов или численности по вакантным должностям.

2.9. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи.

2.10. В целях оказания материальной поддержки работников, высвобождаемых из Учреждения в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидацией или реорганизацией Учреждения - предупредить работника не менее чем за 2 месяца персонально под роспись; предоставлять в этот период время для самостоятельного поиска работы не менее 4 часов в неделю с сохранением заработной платы (ст. 180 ТК РФ).

2.11. Для обеспечения повышения квалификации работников ОУ не реже, чем 1 раз в 3 года предусматривать в районном бюджете выделение необходимых средств.

Стороны считают, что

2.12. Общеобразовательное учреждение в соответствии с законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса РФ» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, используя по своему усмотрению в соответствии с Уставом Учреждения финансовые средства, закреплённые за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

2.13. Работники системы образования, постоянно проживающие в сельской местности, пенсионеры, ранее работавшие в системе образования, должны пользоваться льготами по коммунальным услугам.

2.14. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях: (ст.71, 81 ТК).

2.15. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий его выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ).

2.16. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, отраслевым Соглашением и коллективным договором являются недействительными.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. В соответствии с ТК РФ ст. 333 для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 ч. в неделю, для руководящих и других работников - 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

Начало ежедневной работы, время обеденного перерыва, окончание рабочего дня для педработников определяется тарификацией, расписанием уроков, графиками работы, которые утверждаются

директором и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работникам под роспись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

3.2. Режим работы в Песьяновской средней школе осуществляется по шестидневной неделе. Выходной день - воскресенье. Занятия проводятся в одну смену. Время пребывания обучающихся в Учреждении с 8.30 до 16.00.

Режим работы в «Песьяновском детском саду» - филиале МКОУ Куртамышского района «Песьяновская СОШ» является следующим: пятидневная неделя: с 7.30 до 16.30 часов; предпраздничный день с 7.30 до 15.30 часов; выходной – суббота, воскресенье.

Режим работы Степновской начальной школы осуществляется по графику шестидневной рабочей неделе, выходной воскресенье, уроки проводятся с 8-30 до 16.00

3.3. Расписание:

Составляется с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм, максимальной экономии времени педагога, педагогической целесообразности. При составлении расписания по возможности сохраняется неразрывность уроков.

Педагогическим работникам там, где возможно, предусматривается 1 свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.4. График дежурства

Составляется на четверть, утверждается руководителем, согласовывается с профкомом. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 мин, и продолжаться не более чем 20 мин после окончания занятий в школе.

3.5. Стороны согласились, что:

- Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка (прилагаются), уставом ОУ, трудовым договором, а также расписанием рабочих занятий и годовым календарным учебным графиком.
- Нормированная часть рабочего времени педагогов определяется в соответствии с нормой педагогической нагрузки на ставку.
- Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим

временем. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время) (Приказ Минобрнауки от 11.05.2016 №536).

- Оплата труда работников ОУ за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.
- Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В периоды, указанные в части 1 настоящего подпункта, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

3.6. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу представителя работодателя (ст.113 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

3.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работников школы составляет 28 календарных дней, педагогических работников – 56 календарных дней.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный отпуск переносится или продлевается (ст. 124 ТК РФ):

- 1) при временной нетрудоспособности работника;
- 2) при выполнении работником государственных обязанностей;
- 3) в других случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ.

3.8. Стороны договорились:

а) В соответствии со ст. 335 ТК РФ о порядке предоставления отпуска сроком от одного года педагогикам предоставлять дополнительный отпуск на 1 год за 10 непрерывных лет педагогической работы.

б) Предоставить отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (ст. 128 ТК РФ) в случаях:

- рождения ребёнка - 5 календарных дней;
- регистрации брака - до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - 14 календарных дней в году;
- имеющих детей до 12 лет - 14 календарных дней;

в) Предоставлять краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника – 2 календарных дня,
- первый учебный день родителям первоклассников - 1 календарный день;
- свадьбой детей - 1 календарный день.

г) Работа в Учреждении не производится в следующие дни:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 Марта - Международный женский день,
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4. Оплата труда и нормы труда.

4.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Курганской области, Куртамышского района в условиях реализации отраслевой системы оплаты труда с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

4.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников школы,

утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (Приложение).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома.

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

4.2.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленной государством на этот период.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются. Выплаты производить в пределах фонда оплаты труда.

4.2.5. Заработная плата работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также должностей работников, продолжительность их работы в этих условиях, конкретный размер выплат определяется учреждением на основании приказа руководителя по результатам действующей аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда.

Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.2.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном на 35% размере часовой тарифной ставки, оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.2.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

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

4.2.10. Выплаты по повышающим коэффициентам за классное руководство и проверку письменных работ являются обязательными.

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

4.2.12. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже должностного оклада педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их загрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

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

4.2.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

4.2.15. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы: 12 число – расчёт за предыдущий месяц, 27 число - за первую половину текущего месяца.

4.2.16. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, за работником сохраняется средний заработок.

4.2.17. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

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

4.2.19. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в размере 2/3 от среднемесячной.

В случае организации и проведения Профсоюзом на уровне отрасли забастовки из-за невыполнения или нарушения условий отраслевого Соглашения выплачивать работникам, участвовавшим в забастовке, заработную плату в размере 2/3 от средней месячной в течение 3 дней, в случае невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или органов власти - заработную плату в размере 2/3 средней заработной платы на весь период забастовки (ст. 414 ТК РФ).

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

4.2.21. В целях стимулирования к увеличению наполняемости классов системой оплаты труда предусмотрено установление доплаты, учитывающей наполняемость классов, которая зависит от числа обучающихся в классе.

Размер такой доплаты определяется приказом руководителя с учетом мнения профкома в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

4.2.22. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер производственного обучения» и нагрудные знаки, устанавливать доплату в размере до 10% от оклада за счет стимулирующего фонда.

4.2.23. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего профессионального образования предусматривать установление им соответствующих выплат, утвержденных Постановлением Правительства Курганской области от 24.01.2011г. № 04.

4.24. Оказывать материальную помощь в размере минимальной заработной платы работникам при выходе на пенсию по возрасту (выплаты производятся в пределах стимулирующего фонда).

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

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

5. Аттестация педагогических работников.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Не представлять на аттестацию, проводимую с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, педагогических работников, имеющих установленную в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений вторую квалификационную категорию в течение всего срока её действия.

5.1.2. Аттестационный лист и выписку из распорядительного акта Департамента образования и науки Курганской области хранить в личном деле педагогического работника и принимать меры по их защите в установленном законодательством порядке, как относящиеся к персональным данным педагогического работника. В случае увольнения указанные документы передать педагогическому работнику под роспись.

5.1.3. В начале учебного года издать распорядительный акт, в котором определён список педагогических работников, подлежащих аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям в течение текущего учебного года, а также даны соответствующие поручения по подготовке представлений в аттестационную комиссию, ознакомления с ними педагогических работников и другие необходимые распоряжения.

5.1.4. Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения занимаемой должности определять с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза.

5.1.5. При направлении представления в аттестационную комиссию ознакомить с его содержанием работника, подлежащего аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не позднее, чем за месяц до проведения аттестации.

5.1.6. Всестороннюю оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности основывать и на характеристике условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности всеми необходимыми средствами для исполнения работником должностных обязанностей.

5.1.7. Информацию о дате, месте и времени проведения аттестации, которая проводится с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, довести до сведения педагогического работника письменно не позднее, чем за месяц до начала аттестации. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты.

5.1.8. Обеспечить за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника.

5.1.9. Предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня педагогическим работникам, привлекаемым к экспертизе практической деятельности педагогов, аттестующихся на первую и высшую квалификационные категории.

5.1.10. Не допускать увольнения работника вследствие недостаточной квалификации, если имеется возможность перевести этого работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность).

5.1.11. Не допускать увольнения работников вследствие недостаточной квалификации в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

5.1.12. Увольнение работников вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.13. Условия оплаты труда с учетом квалификационной категории педагогическому работнику устанавливаются со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

1.

1.

14. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитывать в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе в межаттестационный период;
- при приеме на работу новых работников независимо от типа, вида ведомственной подчиненности предыдущего образовательного учреждения;
- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

№	Должность, по которой	Должность, по которой может
---	-----------------------	-----------------------------

п\п	присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	учитываются квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2
1	2	3
1	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог – организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем по основной должности)
2	Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования, учреждении государственной поддержки детства.
3	Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении, учреждении государственной поддержки детства.
4	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физического воспитания	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
5	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физического воспитания)
6	Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
7	Мастер производственного обучения	Учитель технологии (труда) инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
8	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого

		предмета либо в начальных классах), педагог дополнительного образования в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель.
9	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыки учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
10	Воспитатель	Старший воспитатель, педагог дополнительного образования
11	Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования
12	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре, тренер-преподаватель (включая старшего); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»

5.1.15. Для педагогических работников, при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, после выхода на работу устанавливать прежнюю педагогическую нагрузку и условия оплаты труда, с учетом имевшейся ранее квалификационной категории, на срок до 1 года.

5.1.16. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливать оплату труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4 месяцев.

5.2. Профсоюзная организация:

5.2.1. Направляет в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работников занимаемой должности, являющихся членами профсоюза, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения, уполномоченного его решением.

6.Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда. Внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

6.2. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

В состав аттестационной комиссии и комиссию по охране труда в обязательном порядке включать членов профкома.

6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранению жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утв. постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29.

6.4.Организовывать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда до начала учебного года.

6.5.Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение 4).

6.6.Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.7.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).

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

6.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда (Приложение 6, 8, 9).

6.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

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

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

6.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках Учреждения и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности (Приложение 3).

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

6.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (Приложение 2).

6.19.Оборудовать комнату для отдыха работников Учреждения.

6.20.Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.21.По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

6.22.Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

Профком обязуется:

6.23.Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

6.24.Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства.

6.25.Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза.

6.26.Избрать уполномоченного по охране труда от профкома, обучить его по охране труда за счет средств фонда социального страхования РФ.

6.27.Обсудить вопрос о повышении государственных гарантий уполномоченному по охране труда, избрав его заместителем председателя профсоюзной организации по охране труда на общественных началах.

6.28.Систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации Учреждения по обеспечению ими прав работников на охрану труда.

6.29.Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

Работник обязуется:

6.30.Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда.

6.31.Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие Средства индивидуальной защиты.

6.32. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочей месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.33. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.34. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.35. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ) (к органам государственного надзора и контроля относятся: Государственная инспекция труда в Курганской области, Государственный санитарно - эпидемиологический надзор, Энергонадзор, Госгортехнадзор, Госпожнадзор).

6.36. Один раз в полгода представители работодателей информируют коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7. Гарантия прав профсоюзных органов и членов профсоюза.

7.1. Права и обязанности первичной организации определяются ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза, Уставом Учреждения, коллективным договором.

7.2. Работодатель:

- обеспечивает соблюдение прав и гарантий профсоюзной организации;
- предоставляет профкому по его запросам необходимую информацию по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам;

- не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении Учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав; предоставляет бесплатно профкому для обеспечения его деятельности в интересах работников оборудование, помещения, средства связи и т.д.; на основании личного письменного заявления члена Профсоюза производит безналичное и бесплатное перемещение, через бухгалтерию, на счёт Профсоюза членских взносов из заработной платы работников в размере 1%;

- предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающих работу с обучением, при получении высшего второго образования, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению органов управления образования (ст. 177 ТК эти гарантии не предусмотрела).

По соглашению сторон сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

- не имеет права выносить дисциплинарное взыскание членам и уполномоченному профкома по охране труда без согласия членов профкома и председателю профкома без согласия вышестоящего органа (ст.374 ТК РФ), а также их увольнять;

членам выборных профсоюзных органов, не освобождённых от своей производственной работы предоставлять свободное время, с сохранением заработной платы для выполнения общественных занятий в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы.

7.3. Гарантии трудовых прав работников, входящих в состав профкома.

а) Работодатель:

- предоставляет 3 календарных дня дополнительного оплачиваемого отпуска руководителям членам профкома за ведение общественной работы в интересах работников;

- поощряет из средств организации за активное участие в решении социально-экономических и производственных задач;

- предоставляет профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за 1 час до окончания первой смены;

- на период выработки проекта коллективного договора высвобождает членов комиссии от основной работы с сохранением рабочего места и среднего заработка;

б) перевод членов профкома на другую работу возможен только с предварительного согласия профкома.

в) увольнение по инициативе работодателя члена профкома возможно только с предварительного согласия профкома, председателя профкома - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

г) оплата деятельности выборного проф. лидера производится на основании ст.377 ТК РФ из стимулирующего фонда (в соответствии с приложением №1)

д) гарантируется судебная защита прав профсоюза работников народного образования.

е) по требованию профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах и не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

7.4. Учреждение в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса РФ» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

7.5. Работодатель определяет отдельной строкой в сметах средства по охране труда по ст. 11040 «Прочие расходы» на основе соглашения по охране труда.

7.6. С учетом мнений (по согласованию) профкома рассматривают следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

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

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

- массовые увольнения (ст. 180 ГК РФ);
- установление перечня должностей 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. 105 ТК РФ);
- установление размера повышения заработной платы за вредные 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 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 работников (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

8. Заключительные положения.

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания.

8.2. При структурной перестройке Учреждения, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными иными нормативными соглашениями, а также в случаях, связанных с изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

8.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся

только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

8.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают более повышенных требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средств давления на работодателя приостановления работы (забастовку). Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к массовым увольнениям.

8.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом тиражирован.

Работодатель и профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его и их представители в составе комиссии.

При осуществлении контроля стороны предоставляют друг другу всю необходимую для этого информацию.

Профком организует контроль за выполнением коллективного договора силами своих комиссий и активистов, заслушивает на своих заседаниях представителей администрации о ходе выполнения положений договора.

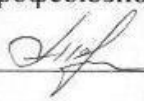
Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников. С отчетом выступают лица, подписавшие коллективный договор.

8.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушений его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Директор школы:


_____/ Н.Н.Астафьев /
« 05 » сентября 2016года

Председатель первичной профсоюзной организации:


_____/ Л.Л.Жеребятникова/
« 05 » сентября 2016года



В данной единице хранения

Севидьян

(2) листов.

Директор
школы /Н.Н. Астафьев/

Н.Н. Астафьев