

АДМИНИСТРАЦИЯ:

Директор МКОУ «Сидорская СШ
городского округа город Михайловка
Волгоградской области»



Е.Н.Иванова

КОЛЛЕКТИВ:

Председатель первичной профсоюзной
организации МКОУ «Сидорская СШ
городского округа город Михайловка
Волгоградской области»

Т.Г.Якомаскина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного общеобразовательного
учреждения «Сидорская средняя школа городского
округа город Михайловка Волгоградской области»
с 04.05.2016г. по 03.05.2019г.

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию в
государственном казенном
учреждении Волгоградской области
Центр занятости населения
городского округа город Михайловка

Регистрационный

№

от

(подпись)

(ФИО)

городской округ город Михайловка
Волгоградская область
2016 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий договор заключен между трудовым коллективом, который представляет Профсоюзный комитет, в лице председателя первичной профсоюзной организации Якомаскиной Татьяны Георгиевны (*далее – Профком*), с одной стороны, и администрацией муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Сидорская средняя школа городского округа город Михайловка Волгоградской области» (*далее – образовательная организация*) в лице директора Ивановой Елены Николаевны (*далее – Администрация*), с другой стороны.

Коллективный договор является локальным актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами договора на основе согласования их взаимных интересов.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Волгоградской области, в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.3. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Администрация обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность её имущества;
- обеспечивать эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- учитывать мнение Профкома при выполнении текущих и перспективных планов и программ.

Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Администрацией его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не

использовать в качестве средства давления на Администрацию приостановление работы (забастовку).

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору; дополнительные соглашения к трудовому договору; должностные инструкции;
 - соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
 - беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
 - создать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.
- 1.4. В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников школы, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией и улучшающие положение работников. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.
- 1.5. Данный коллективный договор вступает в законную силу с 04 мая 2016 года.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

Администрация обязуется:

2.1. В соответствии со ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации (*далее - ТК РФ*), при приеме на работу знакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- Уставом образовательной организации;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- нормативными актами по охране труда;
- условиями настоящего коллективного договора.

2.2. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договора с вновь принимаемыми работниками в письменной форме и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием школы, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме.

2.3. В соответствии со ст. 58,59 ТК РФ заключать срочные трудовые договора только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.4. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:

- преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года; эти же лица не подлежат увольнению без

трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию за выслугу лет;

- преимущественное право на оставление на работе имеют лица, достигшие возраста: 50 лет – женщины, 55 лет - мужчины, - до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом РФ « О занятости населения в Российской Федерации»

2.5. При Увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребенка–инвалида – до достижения им возраста 18 лет);
- увольнения членов профсоюза без учета мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

2.6. При высвобождении работников по п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

- информацию об увольнении доводить письменно до сведения центра занятости за 3 месяца до ликвидации образовательной организации или сокращения численности или штата работников; до сведения Профкома–не менее чем за три месяца до увольнения; до сведения работников (персонально под роспись) – не менее чем за два месяца до увольнения (при массовом увольнении–за 3 месяца);
- в соответствии со ст. 180 ТК РФ с письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока (2 месяца) и выплатить ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Затем работнику должно быть выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев, а также за уволенным работником сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца по решению центра занятости населения, если в двухнедельный срок работник обратился в центр занятости населения и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ);
- принимать меры к трудоустройству работников; с перечнем имеющихся в образовательной организации вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансии предлагать педагогам прежде всего работу, которая засчитывается в педагогический стаж;

2.7. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора:

- в связи с отказом от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- в связи с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую альтернативную гражданскую службу;
- в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего данную работу;
- в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а так же устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

- 2.8. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам 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, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работников.
- 2.9. Увольнение членов профсоюза по инициативе администрации в любом случае производить с учетом мнения Профкома.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителя руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, мужчин- 40 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹.

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным

¹ Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции работника образовательного учреждения, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня), изменения режима работы сторожей-вахтеров), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.9. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.11. Продолжительность рабочей недели – пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Режим рабочего времени и выходные дни сторожей-вахтеров определяются графиком сменности.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в

соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.16. В соответствии со ст. 113 ТК РФ и по общему правилу не привлекать работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно только в исключительных случаях и с письменного согласия работника, с оформлением соответствующего приказа, а именно:

- Для предотвращения несчастных случаев, производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;
- Для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;
- В иных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома, а именно: при проведении воспитательных, массовых, спортивных и иных подобных мероприятий.

3.17. В случае привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (согласно п. 3.9. настоящего коллективного договора) оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.18. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (согласно п.3.11 настоящего коллективного договора) производить оплату такой работы за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлено

размере (ст. 152 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

3.20. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.21. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.22. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.26. По желанию работника предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, одна из которых не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ). В случае задержки выплаты отпускных либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

- Предоставлять отпуск по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам, но не менее 14 календарных дней по одной из таких частей;
- Переносить отпуск до момента полной выплаты отпускных.

3.27. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки.

3.28. Включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с законодательством.

3.29. Предоставлять сверх основного дополнительного оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- Работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования (ст. 173-175 ТК РФ).

3.30. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов, исчисляемые в календарных днях (ст. 128 ТК РФ):

- Вступление в брак самого работника – до пяти дней;
- Работнику-отцу в связи с рождением ребенка – до пяти дней;
- В связи с похоронами родных и близких – до пяти дней;
- Работающим пенсионерам по возрасту – до 14 дней;
- Участникам Великой отечественной войны и приравненным к ним по льготам – до 35 дней;

3.31. Разработать с учетом мнения Профкома график сменности работников образовательного учреждения (уборщиков служебных помещений, сторожей и др.); ознакомить работников с графиком не позднее, чем за месяц до его введения.

3.32. Установить с учетом мнения Профкома суммированный учет рабочего времени с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов для работников (сторожей-вахтеров), которым по условиям работы не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Учетный период - 1 год.

3.33. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.33.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.33.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.33.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: аванс текущего месяца - 16 числа, зарплата за прошедший месяц - 1 числа следующего месяца. Установить следующие соотношения частей заработной платы: 40% и 60 %.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется на основании Положения об оплате труда.

4.7. Молодым специалистам отрасли, работающим в образовательных организациях, производится доплата в соответствии с законом Волгоградской области от 26 ноября 2004г. № 964-ОД «О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области» (для областных государственных и муниципальных учреждений, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области).

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.9. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.10. Привлечение работников к выполнению в образовательном учреждении ремонтно-строительных, иных крупных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществлять по их желанию.

4.11. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняются не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.12. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению директора образовательного учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников за успешное и качественное выполнение учебных планов, работ и заданий.

4.13. Штатное расписание формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Администрация обязуется:

5.1. При принятии решений о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, помещений и оборудования, находящегося в оперативном управлении образовательного учреждения, учитывать мнение Профкома, не допускать ухудшения условий труда и быта работников образовательного учреждения.

5.2. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств: бюджетных и внебюджетных, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц и других, в том числе средств, направленных на оплату труда работников.

5.3. В соответствии со ст. 196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством, для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование, соответствующего уровня в

рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности образовательного учреждения.

5.4. С учетом мнения Профкома применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих сотрудников, в том числе путем:

- Объявления благодарности;
- Награждения грамотой;
- Награждения ценным подарком;
- Премирования ;
- Представления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами и др.

Администрация и Профком обязуются:

5.5. Проводить работу по обеспечению работников, имеющих детей дошкольного возраста, местами в детских дошкольных учреждениях.

5.6. Организовывать оздоровление работников, работников с детьми в санаторно-курортных и иных учреждениях.

5.7. Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с Днем учителя, Новым годом и т.д.

5.8. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников образования.

Профком обязуется:

5.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных обстоятельствах.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Администрация обязуется:

6.1. Провести обучение и проверку знаний по охране труда педагогических работников образовательного учреждения и обслуживающего персонала в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.2. Обеспечить работу по охране труда работников образовательного учреждения, своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

6.3. В соответствии со ст.212 ТК РФ обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных периодических медицинских осмотров, а так же внеочередных медосмотров по просьбе работников (в соответствии с медицинским заключением) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.

6.4. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда на текущий календарный год при поступлении финансовых средств.

6.5. Не позднее 20 августа каждого календарного года проводить проверку готовности образовательного учреждения к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности, учебных мастерских, лабораторий и др. с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

- 6.6. Выполнять до 1 сентября каждого учебного года все запланированные работы по подготовке образовательного учреждения к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).
- 6.7. Проводить аттестацию рабочих мест согласно статьи 226 Трудового Кодекса Российской Федерации.
- 6.8. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:
- Доплату к окладу за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей.
- 6.9. Обеспечить выплату средней заработной платы работникам в случаях:
- Отказа работников от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни и здоровью работников;
 - Приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работников, по решению работодателя или по предписанию представителей органов государственного контроля и надзора.
- 6.10. Обеспечить условия и охрану труда женщин в соответствии со ст. 96 Трудового Кодекса РФ;
- 6.11. Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения образовательного учреждения для осуществления общественного контроля уполномоченному Профкомом, членам комиссии по охране труда.

Администрация и профком обязуются:

- 6.12. Ежегодно, к началу учебного года, создавать комиссию по охране труда в образовательном учреждении, работать согласно положению по формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда образовательного учреждения, разработанном на основе Рекомендаций, утвержденных постановлением Мин труда России от 12.10.1994 №64.
- 6.13. Не реже одного раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете, совещании при директоре, расширенном заседании профкома, собрании трудового коллектива вопросы состояния условий и охраны труда в образовательном учреждении, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

Профком обязуется:

- 6.14. Силами уполномоченных по охране труда оказывать Администрации практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля обеспечения здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.
- 6.15. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.
- 6.16. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности образовательного учреждения к новому учебному году, отопительному сезону, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности, проводить смотр кабинетов и производить по итогам смотра соответствующую доплату ответственным за кабинеты.
- 6.17. Ежегодно в срок до 1 сентября обеспечивать сбор предложений от членов профсоюза, работников образовательного учреждения по вопросам улучшения

условий охраны труда для включения их в коллективный договор и в прилагаемое к договору соглашение по охране труда на очередной срок.
инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Администрация:

7.1. Признает Профсоюзный комитет в качестве представителя работников, уполномоченного на то общим собранием работников образовательного учреждения.

Администрация обязуется:

7.2. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Профкома.

7.3. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять Профкому необходимую информацию по:

- Расходование денежных средств;
- Начислению и выплате заработной платы;
- Ведению табеля учета рабочего времени;
- Выполнению условий настоящего коллективного договора;
- Другим социально-трудовым вопросам.

7.4. В соответствии со ст. 22 ТК РФ и в срок не более семи дней рассматривать представления Профкома, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда и трудового законодательства; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

7.5. Бесплатно предоставлять Профкому и его комиссиям:

- Пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением для проведения заседаний, хранения необходимой документации и др., обеспечивать уборку данного помещения и возможность размещения информации профкома в доступном месте;
- Помещения и другие объекты образовательного учреждения для проведения культурно-просветительных, спортивно-оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками и членами их семей;
- Оргтехнику и средства связи;
- Транспорт (при его наличии).

7.6. В соответствии со ст. 28 Федерального закона от 12.01. 1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» перечислять на счета профсоюза ежемесячно и бесплатно (при наличии письменных заявлений) из заработной платы работников образовательного учреждения:

- Для членов профсоюза – членские взносы;

7.7. Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов Профкома и его комиссий на время:

- Выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;
- Участия их в работе выборных профсоюзных органов;
- Краткосрочной профсоюзной учебы.

7.8. Соблюдать в отношении членов профсоюза порядок предварительного согласования с Профкомом вопросов:

- Увольнения по инициативе Администрации;
- Перевода на другую работу;
- Наложения дисциплинарных взысканий.

Профком обязуется:

7.9. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу в образовательное учреждение с Уставом профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, целями и задачами, информацией о текущей деятельности профсоюза.

7.10. Представлять интересы работников – членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, осуществляющих перечисления на счет профсоюза, в соответствии со ст.30 ТК РФ в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросам защиты социально-экономических прав и интересов работников.

7.11. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными грамотами и знаками директора образовательного учреждения и его заместителей и членов профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, в профсоюзной деятельности и др.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

От работодателя:

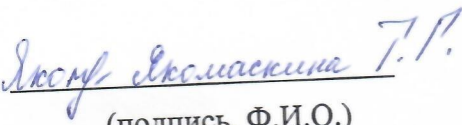
Руководитель
образовательной организации


(подпись, Ф.И.О.)

М.П.
«04» мая 20 16 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации


(подпись, Ф.И.О.)

«04» мая 20 16 г.

Пронумеровано, прошнуровано

и скреплено скрепкой

№ 16 (вместе с приложениями) листов

директор школы

И.Д. Иванова

