

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Письменерская основная общеобразовательная школа»

Коллективный договор

на 2015 – 2017 годы

Коллективный договор принят на общем собрании работников Муниципального образовательного учреждения «Письменерская основная общеобразовательная школа»

Протокол № 1 от 22 мая 2015 г.

От работодателя:

Директор
образовательного
учреждения

« » 2015 г.



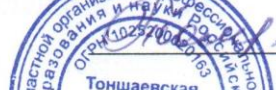
Н.А.Трушков



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения

«22» мая 2015 г.



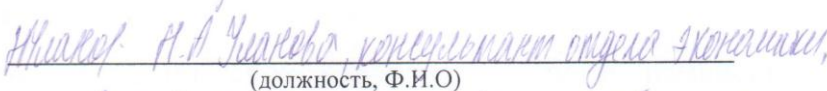
Г.И.Томарова



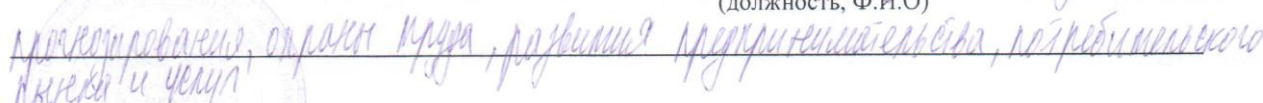
Коллективный трудовой договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду администрации муниципального Тоншаевского района

Регистрационный № 184 от «26» августа 2015 г.

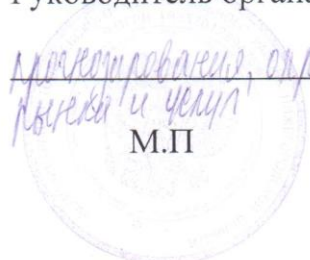
Руководитель органа по труду



(должность, Ф.И.О.)



М.П.



I. Общие положения.

1.1. Коллективный договор заключается между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Письменерская основная общеобразовательная школа» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники Учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком), работодатель, в лице его представителя- директора Трушкова Николая Александровича(далее – работодатель)

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем

Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель осуществляет по согласованию с профкомом:

1.16.1. Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального общеобразовательного учреждения «Письменерская основная общеобразовательная школа»

1.16.2. Положение об оплате труда работников Муниципального образовательного учреждения «Письменерская основная общеобразовательная школа».

1.16.3. Перечень работ и профессий, по которым должна производиться

бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работникам и нормы их выдачи.

1.16.4. Положение об организации работы по охране труда и обеспечении безопасности образовательного процесса в Муниципальном образовательном учреждении «Письменерская основная общеобразовательная школа».

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

учет мнения профкома.

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов.

получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию.

участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов, касающихся оплаты труда.

II. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с разделом III ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены

на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4.В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5.Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников в соответствии с п.66 Типового положения об образовательном учреждении (далее - Типовое положение) устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки не ограничивается. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых 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 администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других учебных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников отдела образования и информационно - методического кабинета) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

2.10.1. По взаимному согласию сторон.

2.10.2. По инициативе работодателя в случаях:

2.10.3. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп) (п.66 Типового положения).

2.10.4. Временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года).

2.10.5. Простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях).

2.10.6. Восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.

2.10.7. Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора на новый учебный год допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов - комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ при продолжении работником его работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца в соответствии со ст.74 ТК РФ. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников Муниципального образовательного учреждения «Письменерская общеобразовательная школа». Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работниками ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным в главе 13 ТК РФ и иными федеральными

законами.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем одного раза в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

3.3.5. Создавать условия для аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату

труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала в соответствии со ст. 82 ТК РФ. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 30 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, по предварительному согласованию с профкомом в соответствии со ст.82 ТК РФ, ст.373 ТК РФ.

4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

- 4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет; лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников в соответствии со ст.178, ст.180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

V. Рабочее время и время отдыха.

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

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.1.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы в соответствии со ст.333 ТК РФ. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и Уставом Учреждения.

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

- по соглашению между работником и работодателем

- по просьбе беременной женщины
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет)
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. Учителям, по возможности, при нагрузке не более 1 ставки, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.1.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренные планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.1.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников Учреждения.

5.1.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних

каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.1.11. В каникулярное время учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 -125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со ст. 126 ТК РФ.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии со ст. 119 ТК РФ 3 календарных дня заместителю директора по учебно – воспитательной работе, заместителю директора по учебной работе, заместителю директора по воспитательной работе, заведующему хозяйством.

5.2.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в каникулярное время в следующих случаях:

- работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа

нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

5.2.3. Предоставлять оплачиваемые свободные от работы дни работникам по следующим причинам:

- отцу при рождении ребёнка – 1 календарный день
- проводы детей в армию – 2 календарных дня
- бракосочетание работника – 3 календарных дня
- свадьба детей работника – 3 календарных дня
- смерть близких родственников (родителей жены или мужа, детей, супруги, супруга, братьев, сестер) – 3 календарных дня.
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - один день в квартал;

5.2.4. Установить продолжительность ежегодных дополнительных отпусков без сохранения зарплаты для следующих категорий работников в соответствии со ст. 128, 263 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году.
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году.
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет- до 14 календарных дней в году.
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году.
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году.

5.2.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам

работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.2.6. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы дополнительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым учредителем.

5.2.7. Считать общим выходным днем - воскресенье. Второй выходной день определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или трудовым договором с работником в соответствии со ст. 111 ТК РФ.

5.2.8. Осуществлять в каникулярное время режим работы по 5-ти дневной рабочей неделе в соответствии с режимом работы Учреждения, учебной нагрузкой работников и раздела VI п.6.1.5. Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.2.9. Устанавливать Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами Учреждения время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.2.10. Организовывать продолжительность дежурства педагогических работников по Учреждению за 20 минут до начала занятий и не более 20 минут после их окончания.

4.1. Профком:

4.1.1. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета, согласно Положения РПО

VI. Оплата и нормирование труда.

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 в соответствии с федеральными и региональными нормативными правовыми актами,

осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

Стороны подтверждают:

6.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения

6.2. Система оплаты труда работников учреждения включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты являются 22-го (за первую половину месяца) и 7-го числа (за вторую половину месяца) каждого месяца.

6.4. Заработная плата может выплачиваться работнику в соответствии со ст. 136 ТК РФ через кассу отдела Централизованной бухгалтерии, путём перечисления на указанный работником счёт в банке по его письменному заявлению или путем перечисления на карту Сбербанка России.

6.5. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы.
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома.

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

6.6. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в Учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются руководителем Учреждения тарификационные списки.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в соответствии со ст. 234 ТК РФ.

6.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы исходя из ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации.

6.9. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы.

6.9. 1. Устанавливать среднюю заработную плату педагогическим работникам на уровне не ниже средней заработной платы работников, занятых в сфере экономики Нижегородской области.

6.9.2. 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.

VII. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

7.1. Стороны подтверждают:

7.1.1. Работники учреждения пользуются правом на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением независимо от размера жилой площади в соответствии с законодательством Нижегородской области.

7.2. Стороны договорились, что работодатель:

7.2.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуды на его приобретение (строительство).

7.2.3. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

7.2.4. Обеспечивает работников использованием информационно-библиотечного фонда Учреждения.

7.2.5. Организует в Учреждении общественное питание.

7.2.6. Оказывает при наличии экономии средств Фонда оплаты труда материальную помощь работникам Учреждения, оказавшимся в трудной жизненной ситуации в следующих случаях:

- смерть сотрудника
- смерть близких родственников (муж, жена, родители, дети)
- чрезвычайные ситуации
- тяжёлые заболевания.

7.2.7. Оказывает при наличии экономии средств Фонда оплаты труда единовременную материальную помощь в связи:

- с юбилейными датами 50 и 55 лет – женщины, 50, 55 и 60 лет – мужчины.
- с юбилейными датами ветеранам педагогического труда.
- сотрудникам, чьи дети являются выпускниками школы (9, 11 классы).

7.2.8. Определяет размер материальной помощи индивидуально в каждом случае с учетом наличия средств в Учреждении с учетом мнения профкома. Выплаты производятся на основании приказа директора Учреждения по письменному заявлению работника.

7.2.9. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере 100% от месячной заработной платы увольняемым работникам, получившим трудовое увечье в Учреждении, всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Учреждения.

7.2.10. Оплачивает работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно в соответствии со ст.173 ТК РФ.

7.2.11. Выплачивает премии при наличии финансовых средств (экономия фонда оплаты труда) по итогам работы за год, в связи с празднованием Дня учителя, 23 февраля, 8-го марта, Нового года и других праздничных дат, а так же за высокий уровень учебных достижений обучающихся по результатам итоговой аттестации (качество знаний, умений и навыков обучающихся и воспитанников). Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

7.3.Профком:

Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета, согласно Положения РПО.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1.Обеспечивать право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, в том числе профилактику инфекционных заболеваний среди работников в соответствии со ст. 219ТК РФ.

8.1.2.Предусматривать средства на мероприятия по улучшению условий охраны труда, определенные соглашением по охране труда.

8.1.3. Проводить в Учреждении специальную оценку рабочих мест и по ее

результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и представителей комиссии по охране труда.

8.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья людей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.5. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.8. Обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену за счет средств Учреждения в соответствии со ст. 221 ТК РФ.

8.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех неработающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

8.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.12. 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.

8.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома в соответствии со ст.212 ТК РФ.

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

8.1.15. Создать комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профсоюза.

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

8.1.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении 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.

8.1.19. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных 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.

8.1.20. Один раз в год информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение.

8.2. Профком обязуется организовывать культурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, проводить работу по оздоровлению детей

енов профсоюза.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются законодательством Российской Федерации и Нижегородской области.

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-экономических и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и профсоюзной деятельностью.

9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

9.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором.

9.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.1.5. Работодатель обязан представить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения производственной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

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

9.1.7. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда Учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до 15% от максимального оклада в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

9.1.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия их в качестве делегатов избираемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе

»

ального
гельная

ия

а

ане по

конфликты,
школы

выборных органов Профсоюза, проводимых на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.1.9.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.1.10.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.1.11.Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, специальной оценке рабочих мест, охране труда, экспертно-аналитической группы по определению результативности деятельности работников Учреждения.

9.1.12.Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает 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 ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.123 ТК РФ).
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ).
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ).
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ).
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ).
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ).
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ).
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, ст.194 ТК РФ).

- определение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

Х. Обязанности профкома.

10.1. Профком обязуется:

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

10.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.1.4. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов Учреждения.

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

10.1.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников в соответствии со ст. 86 ТК РФ.

10.1.7. Направлять учредителю Учреждения заявления о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения в соответствии со ст. 195 ТК РФ.

10.1.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии

по трудовым спорам и суде.

10.1.9. Осуществлять контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.1.10. Участвовать в работе по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.1.11. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

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

10.1.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

10.1.14. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, специальной оценке рабочих мест, охране труда и других.

10.1.16. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.1.17. Осуществлять культурно - массовую и физкультурно - оздоровительную работу в Учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11.1. Стороны договорились, что:

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

11.1.2. Осуществляют контроль выполнения коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.1.3. Рассматривают в 10- дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения забастовки.

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

11.1.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет с момента подписания его обеими сторонами, до подписания нового или пролонгирования старого коллективного договора.

11.1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора или пролонгирования будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Принят на общем собрании трудового коллектива
(протокол № 1 от «22» мая 2015 года)

24 (двадцать четыре) ЛИСТОВ

МОУ
Письменерская
ООШ