

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Матасинская основная общеобразовательная школа»

От работодателя:

Директор
Муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
«Матасинская основная
общеобразовательная школа»
И.В. Гранкина

(подпись) 
« 29 » августа 2011 г.

М.П.

От работников:

Представитель от коллектива
школы
Л.В. Боровских

« 29 » августа 2011 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ «Матасинская основная общеобразовательная школа».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (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 общеобразовательной школы (далее – школа) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники школы, являющиеся членами, в лице их представителя трудового коллектива;

работодатель в лице его представителя - директора школы И.В. Гранкиной.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем школы.

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

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

1.9. При ликвидации школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.14 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) трудового коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право

на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
- 9) положение о премировании работников;
- 10) положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- 11) другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками:

- а) учет мнения (по согласованию) трудового коллектива;
- б) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- в) обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- г) участие в разработке и принятии коллективного договора;
- д) другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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 современной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

2.2. Трудовой договор заключается 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 федеральными 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 обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательной школе устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной школе с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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 учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данная школа 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 программ, сокращения количества классов.

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 за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же школе, а также педагогическим работникам других общеобразовательных школ и работникам предприятий, школ и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается 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, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программ, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательной школе);

- 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 может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же школе на все время простоя либо в другой школе, но в той же местности на срок одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком в достижении им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работников не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организованных 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 школы, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовых функций (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 введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

лучае в
я работ
срок д
ком по
иативе
говора
зиями
ктов,
ты по
акже
без
ции
ора
не
ген
62
в
ль

3.2. Для руководящих работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала школы (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников школы устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку, заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.6. Часы, свободные от проведения уроков и занятий, дежурств, внеурочных мероприятий, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительского собрания и т.д.) учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы 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 в соответствии с действующим законодательством (ст.153 ТК РФ).

Привлечение к работе в выходные дни (проведение походов, экскурсий, олимпиад, соревнований) производится по письменному приказу, согласованному с профкомом. Компенсируется по решению сторон другим днём отдыха.

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

3.9. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с согласия работника и с дополнительной оплатой по соглашению сторон.

3.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающим с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

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 учёт рабочего времени в пределах месяца.

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

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за две недели до её начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124 – 125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

3.13. Работодатель обязуется:

3.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, другими нормативными актами.

- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ (продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днём должна быть не менее трёх календарных дней).

3.13.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) по семейным обстоятельствам, другим уважительным причинам.

а) неоплачиваемый:

- предоставить в случае болезни 3 дня отпуска в течение года по личному заявлению работника без предъявления медицинских документов (Основы законодательства РФ «Об охране здоровья граждан ст.20);

- предоставить длительный отпуск педагогам в соответствии с Положением о его предоставлении, согласно Закону РФ «Об образовании» ст.55;

- работникам – инвалидам до 60 календарных дней в году (ТК РФ ст. 128).

б) предоставить краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы (при наличии средств) в случаях:

- бракосочетания работника – 3 дня;

- смерти лиц, состоящих с работником в родственных отношениях – до 3 дней;

- рождение ребёнка – до 2 дней.

в) учителям, привлечённым к проверке экзаменационных работ, предоставлять отпуск пропорционально отработанному времени в каникулярное время.

3.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и условиях, определяемых Уставом школы.

При замене длительно отсутствующего по болезни работника производить доплату замещающему учителю по своей квалификации.

3.14. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

3.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и питания не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). График дежурств педагогических работников по школе, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, каникулярные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

График дежурств составляется на четверть, утверждается директором по согласованию с профкомом. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут и продолжаться не более, чем 20 минут после окончания уроков.

IV. Гарантии содействия занятости, переобучения, повышения квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 4.1. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, при реорганизации и ликвидации школы проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры;
- 4.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.
- 4.3. Считать массовым для школы увольнение 8% и выше от числа работающих в школе;
- 4.4. Осуществлять массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией школы, лишь при условии обязательного предварительного письменного уведомления не менее, чем за 3 месяца, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с ТК РФ;
- 4.5. Содействовать трудоустройству и переобучению высвобождаемых работников школ;
- 4.6. Признать за соответствующим трудовым коллективом право вносить в органы управления образования предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- 4.7. Предоставлять преимущественное право приёма на работу работникам, уволенным по сокращению штатов, в случае появления новых рабочих мест;
- 4.8. Для обеспечения повышения квалификации работников не реже, чем один раз в пять лет, предусмотреть средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников при формировании бюджетов соответствующих уровней и командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением при получении второго соответствующего образования, если обучение осуществляется по профилю деятельности школы.

4.10. Стороны договорились совместно разрабатывать нормативные правовые акты по вопросам совершенствования аттестации педагогических и руководящих работников.

4.11. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином, по метеоусловиям, аварийной обстановкой, работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно – воспитательной, методической организационной работе.

V. Охрана труда и здоровья

5.1. Администрация обеспечивает право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права:

5.2. Разработать и принять в соответствии со ст. 6 ФЗ РФ от 17.07.00г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации», план первоочередных мер по улучшению условий труда и учёбы, совместно с трудовым коллективом.

5.3. Разработать и утвердить порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников школы.

5.4. Обеспечивать обучение и аттестацию по охране труда 1 раз в три года руководителей школ.

5.5. Реализовать мероприятия по улучшению условий труда и снижению травматизма.

5.6. Администрация школы обязана:

5.6.1. Заключать соглашения по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.6.2. Проводить аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) трудового коллектива, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии и комиссии по охране труда в обязательном порядке включать членов трудового коллектива.

5.6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками школы, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

5.6.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

5.6.5. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

Оплату труда в ночное время (с 10 часов по 6 часов утра) производить в повышенном на 35% размере с. 154 ТК РФ.

5.6.6. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

5.6.7. Сохранить место работы (должность) и средний заработок работникам школы 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).

5.6.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

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

5.6.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

5.6.11. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.6.12. Создать в школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители трудового коллектива.

5.6.13. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах с вредными (или) опасными условиями труда.

5.6.14. Обеспечить прохождение организованных бесплатных для работников медицинских осмотров (обследований) (ст. 219 ТК РФ).

В период школьных каникул работникам образования, привлекаемым для работы в оздоровительных лагерях, гарантировать бесплатное прохождение медицинского осмотра.

5.6.15. По возможности выделять средства на оздоровление работников с ежегодным увеличением денежных средств.

5.6.16. Вести учёт нуждающихся членов трудового коллектива в лечении и оздоровлении.

5.6.17. Один раз в полгода информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

VI. Оплата труда

6.1. 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.

6.2. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Курганской области, Петуховского 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.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, бюджетных регулируются Положением об оплате труда работников МКОУ «Матасинская основная общеобразовательная школа».

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера МКОУ «Матасинская основная общеобразовательная школа», регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения трудового коллектива.

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) 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.

5) Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с базовыми ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 12% базовой ставки (оклада), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24 % от базовой ставки (оклада): уборщику за работу с вредными веществами – 12 %, повару за работу у горячей плиты – 24 %, учителю информатики за вредные условия – 12 %, учителю химии – 12 % за проведение практических и лабораторных занятий по химии.

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 аттестации рабочих мест.

Работодатель с учетом мнения трудового коллектива 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 аттестации рабочих мест с целью

разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6) Каждый час работы в ночное время оплачивается в двойном размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

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

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.

9) Работа, не входящая в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, заведование кабинетами, заведование учебно-опытным участком, работа инспектора охраны прав детства, организация питания и др.), оплачивается из фонда стимулирования.

10) Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее профессиональное образование.

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.

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

13) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

15) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца не позднее 5 числа следующего за расчетным месяцем, аванс до 20 числа расчетного месяца.

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, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

17) Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

18) 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 трудового коллектива.

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

20) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

21) 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 оплата производится согласно ТК РФ.

22) 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 трудового коллектива в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере недополученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.3.2. 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 в размере недополученной заработной платы.

6.3.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату в полном размере.

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

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Образовательное учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово – хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с уставом школы финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

Установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам и оказание материальной помощи производится в пределах экономии фонда оплаты труда по смете школы, предусматривается в коллективном договоре и не может рассматриваться как целевое использование средств.

7.2. Педагогическим работникам, находящимся в отпуске, в период временной нетрудоспособности, отсутствия по другим уважительным причинам, нахождение в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, независимо от объёма учебной нагрузки выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в соответствии с действующим законодательством.

7.3. Педагогическим работникам при введении новых дисциплин, связанных с изменением государственных образовательных стандартов, необходимо производить в течение года доплаты за счет стимулирующего фонда.

7.4. Органы управления образования, администрация:

7.4.1. Оказывают содействие в обучении детей педагогов при целевом направлении их в ВУЗы и ОУ СПО по педагогическим специальностям в случаях, закреплённых нормативными документами Глав УО.

7.4.2. Определяют перечень недостающих педагогических специальностей в районе, школе. Обеспечивают педагогическим работникам, проходящим профессиональную переподготовку, по специальностям, включённым в перечень, все гарантии и компенсации наравне с работниками, совмещающими работу с обучением при получении соответствующего образования впервые.

7.5. Аттестация педагогических работников:

Работодатель обязуется:

7.5.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогическим работникам, проводимую с целью установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), или подтверждения подтверждения соответствия занимаемой должности работников на основе оценки их профессиональной деятельности, имеющих установленную в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209.

7.5.2. Аттестационный лист и выписку из распорядительного акта Главного управления образования 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.

7.5.3. 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.

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

7.5.5. 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.

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

7.5.7. 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.

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

7.5.9. Предоставить дополнительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня педагогическим работникам, привлекаемым в качестве экспертов практической деятельности педагогов, аттестующихся на первую и высшую квалификационные категории.

7.5.10. Не допускать расторжения договора с работником по инициативе работодателя по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, 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).

7.5.11. Не допускать расторжения трудового договора с работниками по инициативе работодателя по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации 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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

7.5.12. Расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения трудового коллектива.

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

7.5.14. 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 приёме на работу новых работников независимо от типа, вида ведомственной подчинённости предыдущего образовательного учреждения.

- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учётом квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работ (деятельности):

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2
	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)

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

7.5.16. 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 учётом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4 месяцев.

7.6. Администрация:

7.6.1. Своевременно и в полном объёме в соответствии с действующим законодательством осуществлять выделение средств на предоставление коммунальных льгот педагогическим работникам за текущий период и для погашения долгов.

Ежемесячно в целях содействия обеспечению педагогов книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивать денежную компенсацию педагогическим работникам - 100 рублей.

VIII. Гарантии трудового коллектива

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Не допускает ограничения гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника.

8.1.2. Представитель от коллектива осуществляет в установленном порядке контроль по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.1.3. Работодатель принимает решение с учётом мнения (по согласованию) трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором.

8.1.4. Увольнение работника, являющегося членом трудового коллектива, по пункту 2, подпункту «б» и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производят с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) трудового коллектива.

8.1.5. Работодатель обязан предоставлять трудовому коллективу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.1.6. Работодатель представляет трудовому коллективу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития школы.

8.1.7. Представителя от трудового коллектива включают в состав комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

8.1.8. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

усл
прим
квали
ТК РФ
9. Стор
9.1. Сов
договор
9.2. Ос
коллекти
собрания
9.3. Рас
коллекти
9.4. Соблк
коллектив
которые м
работника
9.5. В случ
сторона и
законодате
9.6. Настоя
9.7. Перегов
до окончани

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами трудового коллектива, 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);
- очерёдность 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 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днём (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. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной 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 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ).

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

9. Стороны договорились, что:

9.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников. Срок осуществления контроля 2 раза в год.

9.3. Рассматриваются в трёхдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. 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.

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

9.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.

№ п/п	Наименование профессии работника	Наименование структурного подразделения	Наименование смывающие и обезвреживающие средства	Норма выдачи в месяц
1.	Повар		Кальцинированная сода	1 уп. на 1 мес.
			Хозяйственное мыло	400 гр. на 1 мес.
			Чистящее средство	1 уп. на 2 мес.
			порошок	1 уп. на 1 мес.
			деохлор	25 таб. на 1 мес.
2.	Уборщик помещений		Кальцинированная сода	1 уп. на 1 мес.
			Хозяйственное мыло	400 гр. на 1 мес.
			Чистящее средство	1 уп. на 2 мес.
			порошок	1 уп. на 1 мес.
			деохлор	10 таб. на 1 мес.
3.	Лаборант		порошок	1 уп. на 3 мес.
			Чистящее средство	1 уп. на 1 год



Приложение №3

«Утверждаю»

Директор

МКУ «Ветеринарская ООШ»

Н.Е. Гранкина

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ, КОТОРЫМ РЕКОМЕНДУЕТСЯ МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР

№ п/п	ДОЛЖНОСТЬ	ЧИСЛЕННОСТЬ	ПЕРИОДИЧНОСТЬ
1.	Директор школы	1	1 раз в год
2.	Зам. директора по УВР	1	1 раз в год
3.	Зам. директора по ВР	1	1 раз в год
4.	Учитель начальных классов	4	1 раз в год
5.	Учитель математики	1	1 раз в год
6.	Учитель русского языка	2	1 раз в год
7.	Учитель химии биологии	1	1 раз в год
8.	Учитель географии	1	1 раз в год
9.	Учитель технологии	1	1 раз в год
10.	Учитель иностранного языка	1	1 раз в год
11.	Учитель физкультуры	1	1 раз в год
12.	Учитель рисования, воспитатель	1	1 раз в год
13.	Учитель музыки	1	1 раз в год
14.	Повар	1	4 раз в год
15.	Помощник повара	1	4 раза в год
16.	Гардеробщица	1	1 раз в год
17.	Уборщица служебных помещений	3	1 раз в год
18.	Сторож	2	1 раз в год
19.	Завхоз	1	1 раз в год
20.	Лаборант, библиотекарь	1	1 раз в год

В настоящем документе пронумеровано,
пронумеровано и скреплено печатью
листов. Директор МКОУ

«Магистральская основная
общеобразовательная школа»
И.В. Гранкина



