

Утвержден
на профсоюзном собрании
Протокол № 1 от 10 октября
2013 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения Байкальская средняя общеобразовательная
школа Тунгокоченского района Забайкальского края

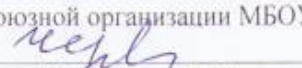
на 2013-2015 годы

От работодателя:
Директор МБОУ БСОШ


Пономарев И.Г.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации МБОУ БСОШ


Червоткина Н.М.

МП

Проведена уведомительная регистрация

в РК профсоюза работников образования

Дата 25 октября 2013

Регистрационный номер 17

Председатель РК Профсоюза



И.В. Коршикова

Коллективный договор

прошел уведомительную регистрацию в отделе
финансового и кадрового обеспечения
администрации муниципального района «Тунгокоченский район»

Регистрационный № 94 от « 09 » декабря 2013г.

Ведущий специалист по охране труда



Макарова Н.Г.

Макарова Н.Г.

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст.40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Байкальская средняя общеобразовательная школа Тунгокоченского района Забайкальского края.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального учреждения (далее учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических 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.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работодатель в лице его представителя – директора МБОУ Байкальская СОШ;
 - работники образовательного учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице полномочного представителя первичной профсоюзной организации МБОУ Байкальская СОШ (далее профком);
 - работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ) по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией, либо представлять интересы через представителя.
- Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.
- 1.4. Коллективный договор заключен **на 3 года** и вступает в силу со дня подписания его сторонами.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положение 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) 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. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.
- 1.11. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. 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 коллективного договора решаются сторонами. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям

проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч.3 ст.40 ТК РФ).

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома в соответствии со ст.372. ТК РФ:

- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень оснований для предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень должностей с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным 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;
- другие формы, исключая случаи злоупотребления правом.

2. 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 учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
- 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 ч.1 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 повышения.
- 2.4. При заключении трудового договора о работе по совместительству обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).
- 2.5. 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, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
- 2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении 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 согласования работника.

Учебная нагрузка на новый год учителей, работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

- 2.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и предметность 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 за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) предоставляется в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.9. 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.
- 2.10. Учебная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется.
- 2.11. 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:
- а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об ОУ);
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения работником без его согласия; увеличенная учебная нагрузка в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года;
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прерывавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.
- 2.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год 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 и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении существенных изменений 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.

- 2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового Договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.3. Работодатель обязуется:
 - 3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).
 - 3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет в соответствии с законом «Об образовании».
 - 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. В случае направления работника на мероприятия по повышению квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
 - 3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.
 - 3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:
 - 4.1. Уведомлять профком 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 (ст. 82 ТК РФ).
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства при их наличии.
В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
 - 4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным

пунктами 2,3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373. ТК РФ.

- 4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов в соответствии с квалификацией при наличии вакансий.
- 4.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения по согласованию с собственниками имущества.
- 4.5. Представлять 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, также:
 - лицам пред пенсионного возраста (за 1 год до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
 - женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
 - одиноким матерям, воспитывающим детей до 3 лет;
 - родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
 - награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - не освобожденным представителям первичных и территориальных профсоюзных организаций (на основании районного соглашения между РК Профсоюза и Комитетом образования);
 - молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.
- 4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.7. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата гарантировать возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений при наличии средств, предусмотренных в смете расходов учреждения.
- 4.8. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ, Постановление Правительства РФ № 191 от 03. 04.2003 г.).
- 5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):
 - 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), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями. Для методической работы и повышения квалификации учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю, являющийся рабочим днем.
- 5.6. Часы, свободные от проведения занятий, учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается

только в случаях, предусмотренных ч.3 ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и праздничные нерабочие дни оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

- 5.8. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 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.
- 5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.10. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее 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, суммировано в пределах месяца.
- 5.11. В каникулярное время учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома. О времени начала от пуска 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 (ст.126 ТК РФ).
- 5.13. Работодатель обязуется:
- 5.13.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):
- При рождении ребенка в семье, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
 - Работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней;
 - По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения зарплаты исходя из уважительности причины и предъявленного письменного подтверждения.
- 5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Всем работникам предоставлять выходные – при шестидневной рабочей неделе - один выходной день, при пятидневной – два выходных дня в неделю, как правило, подряд.
- 5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в т.ч. в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.
- 5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. Оплата и нормирование труда

- 6.1. Оплата труда педагогических работников учреждения осуществляется согласно должностному окладу, рассчитанному на основе Методики формирования системы оплаты труда и

стимулирования учителей государственных образовательных учреждений, реализующих программы начального, общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, утвержденной Законом Забайкальского края №182 от 29.05.2009г. и приказом от 08.06.2011г. №451 Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, для определения величины гарантированной оплаты труда педагогических работников с введением условной единицы «стоимость 1 ученико-часа».

Оплата труда прочего персонала школы осуществляется согласно должностным окладам, установленным в Примерном Положении об оплате труда муниципальных образовательных учреждений МР «Тунгокоченский район» Забайкальского края (с применением профессиональных групп и квалификационных уровней), утвержденном Постановлением администрации МР «Тунгокоченский район» № 159 от 27 мая 2010г.

- 6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах ассигнований бюджета муниципального района «Тунгокоченский район», предусмотренных действующим законодательством.
- 6.3. Часть средств на оплату труда работников учреждения, формируемых за счет бюджета муниципального района «Тунгокоченский район», направляется на выплаты стимулирующего характера, объем средств на указанные выплаты должен составлять от 10 % до 25% от фонда оплаты труда.
- 6.4. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат закрепляются в Положении об оплате труда в учреждении и в трудовом договоре и устанавливаются руководителем муниципального учреждения к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах.
- 6.5. Выплата стимулирующей части фонда оплаты труда руководителям и педагогическим работникам производится на основании Положения о распределении стимулирующей (надтарифной) части фонда оплаты педагогических работников МБОУ БСОШ.
- 6.6. Ответственность за своевременность выплаты и правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
- 6.7. Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников данного ОУ самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры доплат, надбавок и других мер материального стимулирования согласно Письму Министерства образования РФ «О порядке установления доплат и надбавок»

7. Другие вопросы оплаты труда

- 7.1. Штатное расписание учреждения утверждается ежегодно руководителем (директором) учреждения.
- 7.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии работников) данного учреждения.
- 7.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
- 7.4. Оплата труда педагогов в учреждении устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.
- 7.5. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. №2075.
- 7.6. Тарификационный список работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.
- 7.7. График выплаты заработной платы по согласованию с отделом №24 УФК по Забайкальскому краю: 25 числа каждого месяца – выплата заработной платы за первую половину месяца; 15 числа каждого месяца – окончательный расчет за вторую половину предыдущего месяца.
- 7.8. Расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы.
- 7.9. Форму расчетного листа утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
- 7.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может

приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме.

- 7.11. За время приостановки за работником сохраняется заработная плата, которую работодатель производит согласно ст. 157 ТК РФ.

8. Гарантии и компенсации

8. Работодатель обязуется:

- 8.1. ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- 8.2. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.
- 8.3. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) предоставлять работникам один день с сохранением заработной платы по основному месту работы (перечень прилагается).
- 8.4. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).
- 8.5. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1 % на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.
- 8.6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.
- 8.7. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:
 - работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
 - работающих инвалидов;
 - лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
 - одиноких матерей, имеющих детей до 16-летнего возраста.

9. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

- 9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение новых средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219, 220, 212 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 9.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.
В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний по охране труда на начало учебного года.
- 9.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 9.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 9.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 9.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждений 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).

- 9.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227, 228, 229, 230).
- 9.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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 среднего заработка.
- 9.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 9.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 9.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.
- 9.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случаях выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:
 - 10.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.
 - 10.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
 - 10.3. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
 - 10.4. Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
 - 10.5. Членов профкома включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
 - 10.6. С учетом мнения профкома (по согласованию) рассматривать следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 378 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ч.3 ст.99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - система оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159, 162ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101. ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные условия труда (ст.147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст.193 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

- 10.7. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выборного профсоюзного органа в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.
- 10.8. Предоставлять руководителю выбранного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.
- 10.9. Содействовать деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения.
- 10.10. В соответствии со ст.157 ТК РФ время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третьих средней заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя.

11. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

- 11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29, 30 ТК РФ. Быть полномочным представителем Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст.11, 14 ФЗ «О профсоюзах»), соблюдения законодательства о труде.
- 11.2. Организовывать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением.
- 11.3. Совместно с представителем работодателя (директора) создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.
- 11.4. Организовывать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.
- 11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п.10 ст.86 ТК РФ).
- 11.6. Совместно с представителем работодателя образовывать комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем.
- 11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 11.8. Организовывать культурно-массовую и физкультурно -оздоровительную работу в учреждении.
- 11.9. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.
- 11.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 11.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- 11.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни, рождения ребенка, бракосочетания, смерти ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях.
- 11.13. Обеспечивать общественный контроль за:
- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
 - соблюдением норм правил охраны труда;
 - выполнением коллективного договора, районного, регионального соглашений в образовательном учреждении, соглашения по охране труда;
- 11.14. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

12. Контроль по выполнению коллективного договора.

Ответственность сторон.

- 12. Стороны договорились:
- 12.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о его выполнении один раз в год.
- 12.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.
- 12.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.
- 12.4. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).
- 12.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение №1

Перечень профессий и должностей работников,
подлежащих периодическим медицинским осмотрам.

	Наименование должности	Периодичность осмотра
1	Директор	1 раз в год
2	Зам.директора по УВР	1 раз в год
3	Зам.директора по НМР	1 раз в год
4	Педагог - организатор	1 раз в год
5	Учитель	1 раз в год
6	Мастер производственного обучения	1 раз в год
7	Библиотекарь	1 раз в год
8	Завхоз	1 раз в год
9	Лаборант	1 раз в год
10	Гардеробщик	1 раз в год
11	Уборщик служебных помещений	1 раз в год
12	Зав.столовой	2 раз в год
13	Повар	2 раз в год
14	Пекарь	2 раз в год
15	Кухонный работник	2 раз в год
16	Системный администратор	1 раз в год
17	Социальный педагог	1 раз в год
18	Водитель	1 раз в год
19	Рабочий	1 раз в год

Принято,
протвержено
и оферено
по акту
14 июня
Купцов
и конн
Помощник И. И.

