

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2008 - 2011 годы

От работодателя

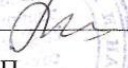
Директор МОУ СОШ № 65

Н. А. Якушевич


МП

От работников

Председатель ПК
МОУ СОШ № 65
Токтохоева Ю.Ц.-Д


МП

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

_____ (указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от «15» апреля _____ 2008г.

МП

Содержание договора

1. Общие положения.
2. Трудовой договор.
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Оплата труда и нормирование труда.
7. Гарантии и компенсации.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Гарантии профсоюзной деятельности.
10. Обязательства профкома.
11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.
12. Порядок рассмотрения споров.

Приложения

1. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Приложение № 2. Положение об оплате труда работников МОУ СОШ № 65;
3. Приложение №3. Положение о распределении стимулирующей части ФОТ педагогическим работникам МОУ СОШ № 65;
4. Приложение № 4. Положение о компенсационных доплатах в МОУ СОШ № 65;
5. Приложение № 5. Перечень должностей работников для предоставления дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 65».
- 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 общеобразовательного учреждения (далее - Учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работниками МОУ СОШ № 65 города Улан-Удэ, представленных профсоюзной организацией (далее - Профком) в лице председателя профкома Токтохоевой Юлии Цырен-Доржиевны, с одной стороны, именуемой далее «работники» и работодатель в лице директора МОУ СОШ № 65 города Улан-Удэ, Якушевич Натальи Александровны, с другой стороны, именуемой далее «работодатель» с целью регулирования социально-трудовых отношений в организации в соответствии с ТК РФ.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).
- 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 14 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждении коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются путем переговоров.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профкома:
 - 1) Правила внутреннего распорядка;
 - 2) Соглашения по охране труда;
 - 3) Положение о надбавках и доплатах стимулирующего характера;
 - 4) Инструкции по охране труда для работников.

1.17. стороны определяют следующие формы управления учреждением через:

- учет мнения профкома;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ 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.

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 учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых, подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Должностная инструкция оформляется в письменной форме, в двух экземплярах, подписывается сторонами и прилагается к трудовому договору в порядке, предусмотренном ст.67 ТК РФ.

2.3. Трудовой договор заключается с работником:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, если иное не предусмотрено ТК РФ ст.58, ст.59 и иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные в ст.57 ТК РФ.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам 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. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. 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 данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором полугодиях.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только 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.

2.8. 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. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в соответствии со ст.113 ТК РФ.

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

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 общеобразовательном учреждении);

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

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

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

-возвращения на работу женщины, прервавшей 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 согласие работника не требуется.

2.11. 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 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 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.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к согласию в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение 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 работников в соответствии с планом (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработанную плату по основному месту работы.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным графиком, графиком сменности, 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 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.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, возложенных на них Правилами внутреннего распорядка и Уставом.

5.4. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседание педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами 36 часов в неделю. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи, для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работодателем значительного числа работников;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

б) в иных случаях с письменного согласия работника, с учетом мнения профкома и оформлением соответствующего приказа, а именно: при проведении за пределами нормальной продолжительности рабочего времени общешкольных и классовых культурно-массовых и спортивных мероприятий и т.п.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома данной организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте 18 лет, других работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При

этом инвалиды, женщины, имеющих детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом, отказаться от работы в выходные или праздничные дни.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда. По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно, в ближайшее каникулярное время.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.10. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

5.13. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях установленных учредителем.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи одновременно с обучающимся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время питания для других работников устанавливается Правилами трудового распорядка, составляет не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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.

5.17. Родитель, воспитывающий ребенка – инвалида до 18 лет, имеет право на 4 дополнительных выходных дня в месяц с оплатой в размере дневного заработка за каждый день за счет средств социального страхования.

5.18. Предоставлять дополнительные выходные дни по просьбе работников (ст. 262 ТК РФ):

- Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре оплачиваемых дня в месяц;

5.19. Предоставлять сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- работникам с ненормированным рабочим днем – 3 календарных дня;

5.20. Предоставлять по письменному заявлению работника дополнительные кратковременные оплачиваемые дни отдыха (отгулы), с сохранением заработной платы, в ближайшее каникулярное время:

- председателю Профкома – 5 дней;

- членам профсоюзного комитета – 3 дня;

- за работу без больничных листов в течение года – 3 дня;

- за активную общественную работу – 3 дня;

- за дежурство по школе, учителям, работающим в две смены – 2 дня;

5.21. Предоставлять по письменному заявлению работников краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы для решения семейных и социально-бытовых вопросов, без увеличения ФОТ, предоставлять отгулы в каникулярное время лицам, их заменяющих работника, исчисляемые в календарных днях (ст.128/ ТК РФ) в связи:

- вступление в брак самого работника – 3 дней;
- в случае бракосочетания детей работника – 2 дня;
- работнику-отцу с рождением ребенка – 1 дня;
- в связи с проходами детей в армию – 3 дня;
- в связи с похоронами близких (родителей, жены, мужа, детей, родителей жены, мужа) – 3 дней.
- родных (брат, сестра) – 2 дня;

5.22. Предоставлять по письменному заявлению работника дополнительный кратковременный отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим женщинам: имеющим ребенка в возрасте до трех лет, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка – инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 дней;
- одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 дней;
- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 дней;
- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам – до 35 дней;
- допущенным к вступительным испытаниям в высшие и средние специальные учебные заведения (п. 14 Положения о льготах для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях, утвержденного постановлением Совета Министров СССР от 24.12.82 № 1116)

5.23. Предоставлять по просьбе одного из работающих родителей (попечителя, опекуна) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учебное заведение среднего или высшего профессионального образования, которое расположено в другой местности.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны сходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников муниципальных учреждений (Приказ Министерства Образования и Науки РБ от 30.01.2008г. № 104, Постановление Правительства РБ от 18.09.2007г. № 289, Постановление Администрации г. Улан-Удэ от 04.10.2007г. № 508)

- Единой тарифной сетки работников организаций бюджетной сферы (ст. 130,135,143 ТК РФ)

6.2. Положение об оплате труда работников МОУ СОШ № 65 включает в себя:

6.2.1. Оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс, зависящий от:

а) расчетной стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ ученико-час);

б) количества обучающихся по предмету в каждом классе;

в) количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

г) повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;

д) доплат за сложность предмета, учитывающих:

- дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например: литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

- дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья (Н: химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

- специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития и учет вклада в ее реализацию данного предмета (в зависимости от группы сложности);

При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков.

- доплаты за **неаудиторную занятость** педагогических работников, включающую следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

- консультации и дополнительные занятия с обучающимися,

- подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам,

- осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися,

- иные формы работы с обучающимися и (или) с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ (выплату за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Постановлением Правительства РБ от 06.12.2005г. № 385, в соответствии с Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 26.05.2006. № 213)

- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предметов,

- звания педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс,

- за работу в коррекционных классах,

- повышающий коэффициент до 2, применяемый к педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс по предметам, по которым производится деление классов на подгруппы согласно базисному плану.

6.2.2. Также оплата труда включает в себя оплату педагогической работы, не входящей в круг должностных обязанностей учителя:

- за классное руководство;

- за заведование кабинетами;
- за руководство методическими объединениями по предмету;
- за проверку тетрадей;
- за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

6.2.3. Учителям-предметникам, выполняющим функцию классного руководителя, устанавливаются надбавки за качество работы.

Доплаты учителям-предметникам за выполнение функции классного руководителя не входят в состав специальной части заработной платы учителя, базовой величиной для расчета доплат за классное руководство принимается 1000 рублей, с учетом наполняемости класса (согласно нормам наполняемости для данных видов классов), наполняемости класса согласно статистическому отчету, качеству работы классного руководителя.

6.2.4. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения. Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения (Управляющий Совет) аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда не допускается.

С учетом движения учащихся в течение учебного года заработная плата учителя должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

6.3. Оплата труда административно-управленческого персонала и педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из базовой части и стимулирующей. Базовая часть составляет – 85%, стимулирующая – 15%. Стимулирующая часть выплачивается за счет фонда экономии общеобразовательного учреждения.

6.4. Стимулирующие выплаты по результатам труда определяются Положением о распределении стимулирующей части ФОТ, которое является Приложением к настоящему коллективному договору.

6.4.1. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы. Поскольку стаж педагогической работы и уровень образования педагога оказывают опосредованное влияние на результат работы учителя, то можно считать их учтенными в стимулирующих выплатах за качество работы учителя.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением (Управляющим Советом) на основании представления руководителя образовательного учреждения и по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.5. Зарботная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

6.6. В отношении учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и работников иных категорий образовательного учреждения сохраняется действующая тарифная система оплаты труда.

6.7. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к оплате труда, установленной для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей работников из числа рабочих и служащих по общепрофессиональным областям – по разрядам, предусмотренным для данных категорий работников.

6.8. Заработанная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц по безналичному расчету. Днями выплаты заработной платы являются 16 число текущего месяца и 6 число следующего месяца (ст.136 ТК РФ)

6.9. Изменение разрядов оплаты труда и размеры ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении Почетного звания – со дня присвоения;
- других, установленных законом случаях.

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

6.10. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.11. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листа, с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований, произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

6.12. В соответствии со статьей 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользуемые отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

6.13. В целях социальной поддержки молодых педагогов установить повышение разряда молодым педагогическим работникам на период первых трех лет их работы в школе после окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования:

- за высшее профессиональное образование – 10 разряд;
- за среднее специальное образование – 9 разряд;
- окончившим с отличием образовательное учреждение высшего профессионального образования – 11 разряд;
- окончившим с отличием образовательное учреждение среднего специального образования – 10 разряд.

6.14. Педагогическому работнику предоставляется гарантированный отпуск в размере 56 календарных дней и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней и всем работникам МОУ СОШ № 65 гарантируется основной отпуск в размере 28 календарных дней и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии со ст. 122 ТК РФ, ФЗ № 4250-1 от 19.02.93.

6.15. Педагогическому работнику в соответствии с Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной приказом МинПроса СССР от 16.05.1985г. № 94, применять почасовую оплату труда за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников. В случаях, когда замещение продолжается более двух месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной нагрузки.

6.16. (п.6.5.) Предоставлять библиотекарям средних общеобразовательных учреждений, входящих в Комитет по образованию, дополнительный отпуск в размере 13 календарных дней в каникулярное время.

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

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

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

6.18. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- 7.1. Обеспечить права работников на обязательное страхование (ст.2 ТК РФ);
 - 7.2. Обеспечивать обязательное медицинское страхование с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
 - 7.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных законодательством;
 - 7.4. Внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды;
 - 7.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;
 - 7.6. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного Пенсионного страхования (ст.65 ТК РФ);
 - 7.7. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию за книгоиздательскую продукцию и периодические издания;
 - 7.7. Организует в учреждении общественное питание (столовая, буфет);
 - 7.8. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами;
 - 7.9. Ходатайствует от коллектива о награждении правительственными наградами работников МОУ СОШ № 65 по результатам их труда;
 - 7.10. Работодатель признает ПК единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.
 - 7.11. Работодатель признает право ПК на информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ):
 - экономическое положение организации;
 - реорганизация или ликвидация школы;
 - предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест или ликвидации школы;
 - предполагаемого введения или изменения НОТ;
 - профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников МОУ СОШ № 65
- Профком обязуется:
- 7.12. Обеспечить контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами (ст.21 ТК РФ);
 - 7.13. Содействовать обеспечению работников Медицинскими полисами;
 - 7.14. Содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными Законами, устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых работодателем сведений о стаже, зарплате застрахованных членов коллектива;
 - 7.15. Контролировать сохранность архивных документов;
 - 7.16. Изучать социально-бытовые условия работников школы и ветеранов труда, оказывать им помощь в решении социально-бытовых проблем;
 - 7.17. Проводить работу по организации отдыха сотрудников и их детей в период каникул;
 - 7.18. Оказывать материальную помощь сотрудникам из средств профсоюзного бюджета.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

8.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственность должностных лиц.

Предусмотреть на мероприятия по охране труда определенные соглашения по охране труда, средств из фонда оплаты труда.

8.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

8.7. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, предусмотренные ст. 221-222 ТК РФ.

8.8. Разобрать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ)

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

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

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

8.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.13. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.14. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились, что:

9.1. Не допускать ограничения гарантированных законов социально-трудовых и иных прав и свобод.

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

9.3. Работодатель принимает решение по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, подпункт б пункта 3 и пункт 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячные бесплатные перечисления на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профессиональной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30,377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель профкома, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подпункт б пункта 3 или п. 5 ст. 81. ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. (ст.374, 376 ТК РФ).

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ)
- разделение рабочего времени на части (СТ. 105 ТК РФ)
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст.113 ТК РФ)
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ)
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ)
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ)
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ)
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых комиссий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ). Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

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

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

10.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.11. (7.18.)

10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.13. выделять детям дошкольного возраста и по возможности учащимся 1-8 классов сотрудников школы новогодние подарки;

10.14. Организовывать проведение юбилейных и памятных дат. Праздников по желанию коллектива и самого юбиляра;

10.15. По возможности организовывать коллективные поездки на природу.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора

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

Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением

Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов

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

Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания

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

Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

Работодатель:

- по требованию профкома расторгает трудовой договор с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора;
- в случае невыполнения обязательств со стороны профкома может информировать членов профсоюза о невыполнении обязательств по договору со стороны профкома, а также вносить предложения на собрании профсоюзной организации по переизбранию профкома.

Профком:

- информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требования об устранении обнаруженных нарушений;
- в случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право применять общественные формы воздействия, в соответствии с законодательством РФ, обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя в неисполнении коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия.

ХII. Порядок рассмотрения споров.

12.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в школе и действующая в соответствии с законодательством.

12.2. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397 ТК РФ).

12.3. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61.ТК РФ)