

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение –
Шатиловский лицей

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с
Уставом)

на 2013-2015 годы

Представитель работодателя
руководитель организации

Директор МБОУ-Шатиловский лицей
(наименование должности)

_____ Е.Н.Кондратьева
(подпись) (инициалы, фамилия)
« ____ » _____ 201_ г.

(печать)

Представитель работников
председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Н.В. Сидорова
(подпись) (инициалы, фамилия)
« ____ » _____ 201_ г.

(печать)

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду отдела по экономике

_____ администрации Новодеревеньковского района
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 2013 г.

Главный специалист по труду отдела
по экономике администрации

Новодеревеньковского района Г.Ф.Леонова
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в

Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении-Шатиловский лицей

(наименование общеобразовательного учреждения)

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 соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2012-2014 годы, Региональным отраслевым соглашением между Орловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Департаментом образования, молодежной политики и спорта Орловской области на 2013-2015 годы (далее – региональное Соглашение) и районным отраслевым соглашением между Новодеревеньковской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, администрацией Новодеревеньковского района и Отделом образования, молодежной политики, физической культуры и спорта администрации Новодеревеньковского района Орловской области на 2013-2015 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - профсоюз);

- работодатель в лице его представителя – директора Кондратьевой Елены Николаевны (далее - работодатель) (Ф.И.О.)

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31ТК 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 5 дней после его подписания, а всех вновь поступающих на работу знакомить с коллективным договором до заключения трудового договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, переизбрания председателя первичной профсоюзной организа-

ции.

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

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

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

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

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

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

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

1.15. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников:

- работодатель обязуется:

а) выплачивать заработную плату 21 и 6 числа каждого месяца. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходным или другими нерабочими праздничными днями выплату производить накануне этого дня.

В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/300 действующей на это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При выплате заработной платы работодатель обязан через расчетный листок (его форма утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации) извещать ежемесячно каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

б) учитывать мнение профсоюза при разработке локальных нормативных правовых актов, проектов текущих и перспективных планов и программ учреждения;

в) обеспечить безопасные и здоровые условия труда, нормальные производственно - бытовые условия для работников;

г) создавать условия для снятия физической и психологической усталости работников.

- профсоюз обязуется:

- а) нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- б) добиваться улучшения условий труда работников и повышения уровня их жизни;
- в) контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, регионального и районного (городского) отраслевых соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- г) создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- д) принимать активное участие в разработке локальных актов учреждения, касающихся трудовых отношений и охраны труда;
- е) объективно представлять интересы сотрудников учреждения, участвуя в работе комиссии по распределению компенсационных и стимулирующих выплат;
- ж) осуществлять контроль за своевременной подачей педагогическими работниками в бухгалтерию учреждения квитанций для выплаты им денежной компенсации за оплаченные коммунальные услуги;
- з) участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров, при необходимости обращаться за помощью в разрешении конфликтов в вышестоящие профсоюзные органы;
- и) своевременно и полно информировать членов коллектива о деятельности Профсоюза через профсоюзные собрания, информационный уголок, профсоюзные кружки, подписку на газету «Мой профсоюз»;
- к) проводить активную работу по мотивации профсоюзного членства среди членов коллектива.

II. Трудовые отношения

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 региональным и районным (городским) отраслевыми соглашениями.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или

условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, заработная плата, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Объём 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, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учётом мнения (по согласованию) профсоюза.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, административному персоналу и другим сотрудникам, ведущим преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается на новый учебный год руководителем учреждения с обязательным учётом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации 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 педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её 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 педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в учреждении (внутренние совместители), а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (внешние совместители) предоставляется только в том случае, если основные педагогические работники обеспечены учебной нагрузкой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим педаго-

гическим работникам.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника 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 объёма 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 учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх 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 сотрудником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой 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.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ТК РФ.

2.12. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, а также сокращением численности или штата рассматриваются с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

2.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в соответствии с требованиями статей 179, 180 ТК РФ.

2.14. Увольнение работника - члена Профсоюза при сокращении численности или штата возможно с учётом мнения профсоюза.

2.15. Увольнение не допускается в период временной нетрудоспособности, в период пребывания работника в ежегодном отпуске, беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; одиноких матерей при наличии у них ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет).

Увольнение допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

2.16. 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.

2.17. 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

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Содействовать профессиональной подготовке, переподготовки, а также повышению квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

3.1.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, своевременно 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).

3.1.4. 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.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).

3.1.5. Способствовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. N 209 (далее – Порядок аттестации) и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.1.6. Предоставлять педагогическим работникам, не имеющим методических дней, по их заявлению 3 дней с сохранением средней заработной платы для подачи заявления в аттестационную комиссию, получения необходимых консультаций, осуществления других действий, предусмотренных Порядком аттестации.

3.2. Первичная профсоюзная организация:

3.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением Порядка аттестации, а также за предоставлением льгот и гарантий отдельным категориям педагогов, определенных региональным, районным (городским) отраслевыми Соглашениями и настоящим коллективным договором;

3.2.2. Ведет активную деятельность по мотивированию педагогических работников к дальнейшему повышению их квалификационного уровня, в том числе используя работу профсоюзных кружков и оказывает посильную методическую и моральную поддержку аттестуемым;

3.2.3. Принимает участие в подготовке участников конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Самый классный классный» и других профессиональных конкурсах, предусматривает из средств первичной профсоюзной организации за счет членских взносов поощрение членов Профсоюза - победителей конкурсов.

3.2.4. Иницирует обобщение опыта работы лучших учителей, воспитателей, классных руководителей на уровне учреждения, района и принимает непосредственное участие в этой деятельности.

IV. Оплата и нормирование труда

При регулировании вопросов оплаты труда стороны договорились, что:

4.1. Система оплаты труда работников устанавливается настоящим коллективным договором с приложениями к нему, региональным и районным (городским) соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными, региональными законами и иными нормативными правовыми актами, в том числе с постановлением Правительства Орловской

области от 12 августа 2011 года №267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области», городским (районным) положением об оплате труда «Примерное положение об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области»).

4.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.2.1. Разрабатывает и принимает положение об оплате труда работников учреждения, которое является неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (Приложение №5);

4.2.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за

ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

-определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

-определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе премий, на основе критериев определения достигнутых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

4.3. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

-размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

-работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

-вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

-вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

-правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

-принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.4. Фонд оплаты труда работников формируется из средств на:

1) оплату ставок (окладов) заработной платы работникам, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков образовательных учреждений по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

4.5. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается комиссией образовательного учреждения на основании положений, утвержденных работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с Приложениями №7 и №8. В состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6. Изменение оплаты труда производится при:

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающего

право на повышение заработной платы(распространяется на работников, не имеющих квалификационную категорию);

- получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

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

4.7. Оплата труда отдельных категорий педагогических работников регулируется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (Приложение №1 к настоящему коллективному договору).

4.8. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливает оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере 35 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время, что фиксируется в трудовом договоре.

4.9. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях дневного пребывания на базе общеобразовательного учреждения, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается в следующем размере устанавливается в полуторном размере за первые два часа работы, двойном - за последующие часы.

4.10. Оплата труда на тяжелых и (или) с вредными и (или) опасными, особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда согласно Приложению №8 к коллективному договору.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

При выявлении по результатам аттестации рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда работникам

устанавливаются следующие компенсации:

-сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

-ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

-повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.11. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер - преподаватель, старший тренер - преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.12. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения регионального и районного (городского) соглашений, коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

4.13. Стороны договорились относить к выплатам компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;

2) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:

а) за классное руководство;

б) проверку тетрадей и письменных работ;

в) обслуживание вычислительной техники;

г) заведование кабинетами, отделами, лабораториями, учебно-опытными участками, учебными мастерскими;

д) организацию трудового, учебно-производственного обучения, общественно полезного производительного труда, профессиональной ориентации обучающихся и воспитанников;

ж) руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;

з) проведение внеклассной работы по физвоспитанию;

и) организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря);

- к) работу с библиотечным фондом школьных учебников;
- л) ведение делопроизводства;
- м) руководство подсобным сельским хозяйством;
- н) заведование хозяйством (при отсутствии должности заведующего хозяйством);
- о) выполнение обязанностей лаборанта (при отсутствии должности лаборанта);
- п) выполнение обязанностей начальника летнего оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей;
- р) выполнение обязанностей садовника (при отсутствии должности садовника);
- с) при наличии 4 перерывов между занятиями в один день.

4.14. Стороны договорились предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты:

- в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставка заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, которые введены в связи с изменением учебных планов;
- до 50 процентов от установленной базовой единицы председателю первичной профсоюзной организации за выполнение общественной работы с учётом её объёма, численности и активности организации.

V. Молодежная политика, социальные льготы и гарантии молодежи

5.1. В целях социально-экономической поддержки молодых специалистов работодатель обязуется:

- обеспечить на основании Постановления Правительства Орловской области от 12.08.2011г. №267 повышение на 20 процентов базовой ставки (должностного оклада) молодым специалистам, окончившим высшие, средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательном учреждении в течение первых трех лет с момента трудоустройства;
- содействовать в получении молодыми специалистами единовременной денежной выплаты на обзаведение хозяйством в размере 6 окладов в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Орловской области от 23.11.2010 г. № 403;
- осуществлять дополнительные меры социальной поддержки работников из числа молодежи в первые три года их трудовой деятельности на условиях, предусмотренных на уровне района, настоящим коллективным договором, которые отражаются в трудовом договоре;
- организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

5.2. Первичная профсоюзная организация:

- проводит работу по привлечению молодых специалистов закончивших высшие или средние специальные профессиональные образовательные учреждения и приступивших к трудовой деятельности в образовательном учреждении в члены Общероссийского Профсоюза образования, приобщает их к активной деятельности первичной профсоюзной организации;

- ходатайствует на основании п.4.2.2. регионального отраслевого Соглашения о выделении молодым специалистам очно закончившим высшие или средние специальные профессиональные образовательные учреждения и впервые приступившим на работу в учреждении в этом же году в срок до 1 сентября на полную ставку о выделении им единовременной выплаты за счет членских профсоюзных взносов областной организации профсоюза;

- вовлекает молодых специалистов в различные направления деятельности учреждения;

- делегирует молодых специалистов в состав районного Молодежного Совета с целью их профессиональной адаптации и обучения по вопросам трудовых отношений, правового регулирования в сфере образования;

- способствует участию молодых специалистов в профессиональных конкурсах, культурно-массовых, спортивных мероприятиях.

VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

6. Работодатель обязуется:

6.1. Представлять органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения не менее чем за три месяца.*

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, утверждении нового штатного расписания, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

6.3. Производить увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1.ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) с учётом мнения (предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

6.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке:

- ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов;
- педагогических работников, имеющих на иждивении несовершеннолетних детей и других нетрудоспособных лиц;
- работников, добросовестно работавших в учреждении и ранее уволенных из него, в связи сокращением численности или штата.

* Содержание данного пункта определяется численностью штата учреждения и при его формулировании учитывается, что на основании Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2012-2014 годы, Регионального отраслевого Соглашения увольнение считается массовым в следующих случаях:

-ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

-сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

6.5. Работодатель гарантирует выполнение обязательств по:

- проведению с выборным органом первичной профсоюзной организации консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении, источников их финансирования;

- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях;

- наделению дополнительным преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата работников помимо категорий, предусмотренных ст.179 ТК РФ, работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста) с первой или высшей квалификационной категорией;

- определению порядка и созданию условий для проведения подготовки, повышения квалификации работников и их профессиональной переподготовки и переобучения при техническом перевооружении и развитии учреждения.

VII. Рабочее время и время отдыха

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда, дополнительных обязанностей и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка согласно Приложению №3

7.3. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работодателем и работником;

- 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 работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.4. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника без перерывов между занятиями. При наличии 4 перерывов между занятиями в один день, педагогическому работнику осуществляется доплата. (Приложению №8).

7.5. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательного учреждения и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников (далее – каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах установленного объема учебной нагрузки, определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом установленного до начала каникул количества часов.

Режим рабочего времени в каникулярное время для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

7.6. Для педагогических и других работников рабочим временем являются периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

7.7. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. Графики сменности и дежурств педагогических работников, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, каникулярные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка согласно Приложению №3 к коллективному договору.

7.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Размер оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается Положением об оплате труда, приказами по учреждению, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.9. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 372 ТК РФ).

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден об отпуске позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

7.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (не менее 3 календарных дней) в зависимости от объема работы, степени напряженности труда и других условий предусматривается Приложением № 13 к коллективному договору.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

7.12. Обеспечивать право работникам на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

7.13. Стороны пришли к согласию, что работникам предоставляются оплачиваемые из стимулирующего фонда свободные дни в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 3 дня;
- бракосочетание детей работника – 3 дня;
- рождение ребенка (предоставляется супругу) – 3 дня;
- смерть родителей, супруга, близких родственников – 3 дня;
- переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня.
- для сопровождения ребенка в первый класс, для присутствия на «Последнем звонке»- 1 день ;
- в случае аварии в жилище, где проживает работник- 2 дня;
- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери), имеющей ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет)- 2 дня;
- за общественную деятельность председателю первичной профсоюзной организации- 4 дня, другим работникам (не имеющим дисциплинарных взыскания) – 2 дня, активно участвующим в общественной работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – 1 день.

VIII. Социальные гарантии и льготы

8. Стороны считают, что:

8.1. Работодатель осуществляет финансово-хозяйственную деятельность в соответствии с уставом учреждения.

Установление настоящим коллективным договором доплат, надбавок, персональных повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы и должностным окладам (базовым окладам (базовым должностным окладам), в том числе за выполнение общественной работы, оказание материальной помощи производится в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда учреждения и не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

8.2. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам и без документального подтверждения ее целевого использования.

8.3. Педагогическим работникам компенсируются расходы на оплату жилого помещения, отопления и освещения в размере и порядке, установленными Законом Орловской области от 6 июня 2011 года № 1220-ОЗ «О компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам образовательных учреждений Орловской области, муниципальных образовательных учреждений, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)».

8.4. Работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года, отмеченным почетными грамотами, званиями, знаками отличия Министерства образования и науки Российской Федерации и других Центральными органами устанавливаются надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) исходя из собственных средств (Приложению №6).

8.5. Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом, устанавливает дополнительные гарантии:

а) путем сохранения при установлении размера оплаты труда повышающего коэффициента квалификации:

- по ранее имевшейся квалификационной категории после истечения срока ее действия педагогическим работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком - в течение 2-х лет после выхода из соответствующих отпусков;

- за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении №2 к настоящему коллективному договору;

б) выделение дополнительных средств для лечения работников (Приложению №9);

в) выплату дополнительного выходного пособия (материальной помощи) в размере не менее среднего месячного заработка при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным:

- пунктом 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с выходом на пенсию;

- пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изме-

нений определенных сторонами условий трудового договора;

- пунктом 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с ликвидацией организации;

- пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением численности или штата работников организации.

8.6. Первичная профсоюзная организация:

8.6.1. Ходатайствует о награждении активных членов профсоюза перед работодателем и вышестоящими профсоюзными организациями;

8.6.2. Организует вечера отдыха, посвященные праздничным датам, культурно- массовые мероприятия в коллективе, туристические поездки, культпоходы в театры и музеи, чествование юбиляров, победителей конкурсов и т.д.

8.6.3. Оказывает материальную помощь по заявлению члена Профсоюза в связи с особыми жизненными ситуациями, ходатайствует об ее оказании перед вышестоящими профсоюзными организациями и администрацией учреждения;

8.6.4. Выделяет из средств первичной профсоюзной организации денежные средства на награждение лучших работников коллектива, новогодние подарки членам Профсоюза.

IX. Охрана труда и здоровья

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда для работников и учащихся в соответствии с нормами и правилами по охране труда.

9.2. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей.

Профсоюз и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

9.3. Работодатель:

- разрабатывает мероприятия по охране и безопасности труда с определением сроков их выполнения и ответственных должностных лиц за их реализацию;

- включает в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии и комиссии по охране труда членов выборного органа первичной профсоюзной организации;

- проводит в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

- проводит со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу сотрудников учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам

выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- организует инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем – при необходимости;

- обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения;

- обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с утвержденными нормами;

- проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведёт их учёт;

- обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- оборудует комнату для отдыха работников учреждения;

- сохраняет место работы (должность) и средний заработок работникам на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника;

- предоставляет работнику другую работу в случае его отказа от выполнения трудовых обязанностей при возникновении опасности для его жизни, здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда на время устранения такой опасности, либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

- организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний;

- обеспечивает на основании статей 69, 212 ТК РФ проведение обязательных медицинских предварительных, внеочередных, периодических осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников за счет средств работодателя с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года №302н;

- ежегодно в ноябре месяце заключает Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и первичной профсоюзной организацией;

- организует участие представителей органов государственного надзора и технической инспекции по охране труда в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися учреждения;

- предоставляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

9.4. Работодатель уполномочивает (доверенному лицу)

по охране труда доплату за активную работу по охране труда в образовательном учреждении в размере до 25% от оклада при наличии финансовой возможности .

9.5. Первичная профсоюзная организация:

9.5.1. Осуществляет контроль за соблюдением прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

9.5.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательном учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, разработанных и принятых работодателем.

9.5.3. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти и суде.

9.5.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства и (или) нормативных требований по охране труда не по вине работника.

9.5.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от профсоюзной организации, способствует формированию и осуществлению деятельности совместных комиссий с целью общественного контроля за состоянием безопасности работы учреждения.

9.6.6. Принимает участие в проведении и организации:

- аттестации рабочих мест по условиям труда;

- подготовки учреждения к новому учебному году, в том числе в проверке безопасности и исправности спортивных сооружений и инвентаря;

- дней и месячников охраны труда и экологической безопасности;

- подготовки учреждения к работе в зимних условиях.

9.6.7. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случае несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание выборного органа первичной профсоюзной организации, направляют заключение в комиссию для расследования данного случая.

9.6.8. Уполномоченный (доверенное лицо) от профсоюзной организации вправе вносить руководителю образовательного учреждения и в соответствующий орган управления образованием представление о приостановке работы до устранения выявленных грубых нарушений требований безопасности.

9.6.9. Организует работу групп здоровья для сотрудников учреждения.

Х. Гарантии прав профсоюзных органов и членов Профсоюза.

10.1. Работодатель обязуется:

- с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьями 371 и 373 Трудового кодекса Российской Федера-

ции принимать решения по следующим вопросам:

- ввод и отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч.5 ст.74 ТК РФ);
- увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по п.2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ;
- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п.3 ст.81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст.113 ТК РФ (ст.113 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ) и порядка предоставления дополнительных отпусков;
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ, ст. 144 ТК РФ, ст.152 ТК РФ, ст.153 ТК РФ, ст.154 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление различных систем премирования, стимулирующих, компенсационных доплат и надбавок (постановление Правительства Орловской области от 12 августа 2011 года № 267 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Орловской области»), в том числе с использованием фонда экономии заработной платы;
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными или опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ), в том числе изменение существенных условий труда, распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий, должностных обязанностей работников;
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- утверждение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда (ст.212 ТК РФ).

- соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций;

- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации;

- не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать учреждение и подразделения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания;

- своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать мотивированный ответ;

- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет районной (городской) профсоюзной организации одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;

- содействовать профсоюзным органам в использовании средств массовой информации для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.2.2. Увольнение работников, входящих в состав профкома, по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с их виновным поведением допускается только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации, а ее председателя и заместителя - с согласия районной (городской) организации Профсоюза.

10.2.3. Члены выборных органов профсоюзной организации, уполномо-

ченные по охране труда, представители совместных комиссий освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, совещаний, обучающих семинаров при наличии письменного вызова или телефонограммы вышестоящих профсоюзных органов для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

10.2.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего коллективного договора.

XI. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях производится сторонами посредством согласительной комиссии по осуществлению контроля за выполнением принятого коллективного договора, ведением переговоров и регулирования трудовых споров, состав которой утверждается по договоренности сторон.

Комиссия в своей деятельности руководствуется Положением (Приложение № ___).

11.2. Работодатель обязуется ежегодно и систематически информировать коллектив о выполнении обязательств настоящего договора.

11.3. Каждая из сторон несёт в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим коллективным договором.

11.4. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

11.5. Стороны договорились, что:

11.6. Настоящий коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

Коллективный договор утвержден на общем собрании коллектива

МБОУ - Шатиловский лицей от 04.02.2013 Протокол №14.
(дата, № протокола собрания)

Коллективный договор подписали:

От работодателя
Директор МБОУ – Шатиловский
лицей
(наименование должности)

От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации

_____ Е.Н.Кондратьева _____ Н.В.Сидорова
(подпись) (инициалы, фамилия) (подпись) (инициала, фамилия)

Приложения к коллективному договору.

1. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.
2. Особенности оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся их квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.
3. Правила внутреннего трудового распорядка.
4. Трудовой договор с работником образовательного учреждения.
5. Положение об оплате труда работников учреждения.
6. Положение о премировании работников учреждения.
7. Положение о стимулирующих выплатах.
8. Положение о порядке и условиях установления компенсационных выплат.
9. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеры.
10. Форма расчётного листка.
11. График сменности.
12. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
13. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём и продолжительностью дополнительного отпуска.
14. Соглашение по охране труда.
15. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
16. План оздоровительно-профилактических мероприятий.
17. Другие локальные нормативные акты.

Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников

Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников образовательных учреждений (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы начального профессионального образования, образовательные программы среднего профессионального образования, дополнительные образовательные программы, связаны с особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2011 г., регистрационный № 19709).

Нормы часов преподавательской (педагогической) работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктом 2, 3 приложения к указанному приказу, и установленные за норму часов преподавательской (педагогической) размеры ставок заработной платы являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки, в связи с чем за преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Порядок расчета заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной нагрузки в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной нагрузки имеет свои особенности и отличия. Основные положения указанных документов, определяющие порядок установления объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, а также исчисления их месячной заработной платы состоят в следующем.

Установление объема учебной нагрузки учителей и порядок исчисления их месячной заработной платы

Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), ко-

торый может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется при заключении с ним трудового договора, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения в этом отпуске.

Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-

методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год.

при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в учреждениях (структурных подразделениях) начального и среднего профессионального образования.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования размер оплаты за один час определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Приложение №2

к коллективному договору

Особенности оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся их квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях[†]

Необходимо учитывать в течение всего срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 (зарегистрирован Минюстом России 26 апреля 2010 г., регистрационный №16999), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2

[†] **Примечание.** Действующий порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и отраслевая система оплаты труда, применяемая в Орловской области, предполагают два варианта оплаты труда педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают функциональные обязанности, учебные программы, профили работы:

а) за счет увеличения основного фонда оплаты труда при наличии квалификационных категорий по обеим должностям;

б) при отсутствии аттестации по одной из должностей повышение заработной платы с учетом коэффициента квалификации производится из средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профиллю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо
	структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер - преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре

Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования