

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
(направляется в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области)

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение города Кургана
«Средняя общеобразовательная школа №10»
(название организации)
г. Курган, ул. Урицкого, 193. т. 24-77-87
(местонахождение, контактные телефоны)

Зарегистрировано
"05" 03 2019 года
№ регистрации 58

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя
Родионова Зоя Михайловна - директор

(Ф.И.О., должность)

1.2. Представитель работников Никитина Наталья Владимировна -
председатель профсоюзной организации

(Ф.И.О., должность)

2. Дополнения подписаны "15" 01 2019г.

3. Срок действия дополнений

с 02" февраля 2019 г. по "01" февраля 2022 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему
коллективному договору:

регистрационные листы изменений
NN _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного
договора _____

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

МБОУ г. Кургана «Средняя общеобразовательная школа №10»
Курганская область, г. Курган, ул. Урицкого 193.
т. 8(352) 24-77-87.

Зарегистрировано
" 05 " 04 2016 года
№ регистрации 16-25-12-030
Басалай С.А.

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя

Радионова Зоя Михайловна – директор МБОУ

1.2. Представитель работников

Никитина Наталья Владимировна – председатель ПК

2. Договор подписан " 01 " февраля 2016 г.

3. Срок действия договора

с " 01 " февраля 2016 г. по " 01 " февраля 2019 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:

регистрационные листы изменений

NN 58 от 05.03.2019 (с 15.01.2019) ден.мат. и другие
по ст.ст. 2022

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
города Кургана
«Средняя общеобразовательная школа № 10».

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
администрации и трудового коллектива
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
города Кургана
«Средняя общеобразовательная школа № 10»
на 2016-2019 год.

Принят на общем собрании трудового коллектива
(протокол № 3 от 01.02.2016 г.).



От работодателя:

Директор МБОУ «СОШ № 10»

З.М. Родионова

М. П.

От работников:



Председатель первичной
профессиональной организации МБОУ
«СОШ № 10»

Н.В. Никитина

М. П.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию и

Регистрационный № _____

от «__» _____ 20__ года.

Руководитель органа по труду

М. П.

1. 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 города Кургана «Средняя общеобразовательная школа №10» (далее - учреждение).

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 учреждения и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице представителя – первичной профсоюзной организации (профком);
- работодатель в лице его представителя – директора Родионовой З.М.

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 Коллективного договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Кургана «Средняя общеобразовательная школа №10».

1.6. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, расторжения договора с руководителем, реорганизации учреждения в форме преобразования, изменения типа муниципального учреждения.

1.8. При реорганизации 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 основании взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания сторонами (ст.43 ТК РФ).

1.15. Перечень документов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- приказы о порядке премирования;
- положение об оплате труда;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, моющими и обеззараживающими средствами;
- положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

1.16. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- учет мнения представительного органа работников (профкома) в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- консультация по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников,
- обсуждение вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом РФ и другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, Коллективным договором.

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

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

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

Срочный трудовой договор можно заключить по инициативе работодателя или работника только в случае, предусмотренном ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре предусматриваются обязательные для выполнения условия, определенные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Работодатель, его полномочные представители обязаны до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, другими конкретными условиями в учреждении с учетом мнения профкома.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома под роспись каждого работника.

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

2.7. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев сокращения количества часов по учебному плану и программам, сокращению количества классов. В зависимости от особенностей учебного плана, учебная нагрузка работника может быть разной в 1 и 2 полугодии и в каждой из учебных четвертей.

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

2.8. Учебно-воспитательная работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других учреждений (совместителям), предоставляется только в том случае, если учителя, основные работники, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями. В случае досрочного выхода педагога из этого отпуска ему восстанавливается предыдущая нагрузка.

2.10. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.11. Изменение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе работодателя (когда согласие работника не требуется) в случаях:

а) уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращение классов;

б) простоя, когда работникам поручается с учетом их квалификации, другая работа в этом же или другом учебном заведении на срок до одного месяца согласно ст.72.2 ТК РФ;

в) восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

г) возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или по окончании этого отпуска.

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение определенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, определяемыми законом.

О введении изменений определенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 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.

III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

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

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

3.5. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями более 2 часов без согласия работника. При наличии таких перерывов предусматривается в зависимости от длительности перерывов, по возможности, в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда и Коллективным договором.

Педагогическим работникам (при работе на 1 ставку), по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.6. Часы, свободные от проведения уроков и занятий, дежурств, внеурочных мероприятий, предусмотренных планом учреждения (заседания

педагогического совета, родительские собрания и т.д.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение

работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с действующим законодательством (ст. 153 ТК РФ).

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

3.9. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с согласия работника и с дополнительной оплатой по соглашению сторон.

3.10. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками 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 нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

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

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

3.11. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим

основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается 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 под роспись.

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

3.13. Работодатель обязуется:

3.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, другими нормативными актами и Коллективным договором;
- за ненормированный рабочий день – 3 календарных дня в соответствии со ст. ст. 119 - 120 ТК РФ;
- библиотечному работнику за выслугу лет: (от 2 до 5 лет – 6 календарных дней; от 5 до 10 лет – 12 календарных дней; свыше 10 лет - 18 календарных дней).

3.13.2. Предоставить работнику по его письменному заявлению отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ст.120 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье - 1 календарный день;
- при сопровождении ребенка в первый класс - 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника – 2 календарных дня,

его детей - 1 календарный день;

- на похороны близких родственников -2 календарных дня;

- на сельскохозяйственные работы - 2 календарных дня.

3.13.3 Предоставлять работникам дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в (каникулярное время) при отсутствии дней нетрудоспособности в течение учебного года - 2 календарных дня (ст.120 ТК РФ).

3.13.4.Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых положением.

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

3.15. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе, в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ). Для других работников устанавливается перерыв не менее 30 минут через 4 часа работы. График дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, каникулярные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективным договором.

3.16. 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 (приказ Министерства образования и науки России от 27.03.06.№ 69).

3.17. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования, ведущими преподавательскую работу, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью. Выполнение другой части педагогической работы этими работниками осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

iv. Гарантии содействия занятости, переобучения, повышения квалификации работников

4.1.Работодатель обязуется:

4.1.1.Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (для учреждений образования увольнение по сокращению численности или штата работников – 8% и более от числа работающих в образовательном учреждении в течение 90 календарных дней, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

4.1.2.Представить проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ), сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ); производится с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.4.2.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.

4.4.3.Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных,

медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.4.4. 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.

4.5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.5.1. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.5.2. Работодатель обязуется:

- Содействовать профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.
- Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года.
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые (ст. 173 – 176 ТК РФ).
- Содействовать в организации и проведении аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с соответствующими нормативными документами. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующей полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты оплаты труда со дня вынесения решений аттестационной комиссии.

v. Охрана труда и здоровья

5. Стороны договорились:

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Разрабатывать мероприятия по охране труда с определением в них организационных и технических мер по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.1.2. Определять в сметах средства на охрану труда на основе соглашений по охране труда, в том числе 20% от перечисленных страховых взносов Фонда социального страхования использовать на частичное финансирование мероприятий по охране труда.

5.1.3. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии с постановлениями Правительства РФ, Приказами Минздравсоцразвития, законодательными актами Курганской области.

5.1.4. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

5.1.5. Создавать в учреждении комиссии по охране труда, в состав в обязательном порядке включать членов профкома.

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

5.1.7. Организовывать инструктирование и проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года, а в последующем при необходимости.

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

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

5.1.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

5.1.11. Сохранять 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 (ст.220 ТК РФ)

5.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст.227-230 ТК РФ).

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

5.1.14. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

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

5.1.16. Обеспечивать беспрепятственный допуск общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и

охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5.1.17.Предоставлять органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

5.1.18.Предоставляют доплаты уполномоченным лицам профсоюза по охране труда из фонда стимулирования (за напряженность).

5.1.19.Обеспечивать за счет средств учреждения обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму.

5.1.20.В период школьных каникул работникам образования, привлекаемым для работы в оздоровительных лагерях при образовательном учреждении, бесплатное прохождение медицинского осмотра.

5.1.21.Создать комиссию по социальному страхованию, которая ведет учёт работников, нуждающихся в лечении и оздоровлении.

5.1.22.Ежегодно заключать Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом.

5.1.23.Оборудовать комнаты для отдыха работников.

5.2. Профком обязуется:

5.2.1.Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, участвуют в приемке образовательного учреждения к началу учебного года.

5.2.2.Осуществлять выборы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюзного комитета и его обучение.

5.2.3.Участвовать в разработке раздела коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывать приложение к коллективному договору – Соглашение по охране труда.

5.2.4.Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спец.обувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

5.2.5.Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносить решение данного вопроса на заседание профкома, направлять заключение в комиссию по расследованию данного случая.

5.3. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны

труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

vi. Оплата и нормирование труда

6.Стороны исходят из того, что:

6.1 Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором (приложениями к коллективному договору), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской области. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Кургана.

6.3. Заработная плата работника — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты .

6.3.1. Оплата труда педагогических работников производится в соответствии с профессиональной квалификационной группой, учитывающей базовый должностной оклад, профессиональный квалификационный уровень, уровень квалификации, наличие ученой степени, государственных наград, почетного звания РФ.

6.4. Фонд оплаты труда работников составляет:

- базовая часть заработной платы всех работников учреждения;
- стимулирующая часть, которая распределяется ежемесячно, поквартально или по полугодиям на стимулирование административно-управленческого (за исключением руководителя) персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала (УВП) и младшего обслуживающего персонала (МОП).

6.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией учреждения на основании положения, утвержденного работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца (11 числа – за вторую половину месяца и 26 числа – за первую половину месяца) в денежном эквиваленте.

6.7. Изменение должностного оклада производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, дающего право на повышение размера ставок;
- при получении образования (со дня предоставления соответствующих документов);
- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссии);
- при присвоении ученой степени;
- при получении государственных наград, почетного звания РФ.

6.8. При повышении базовой единицы оплаты труда индексируется фонд заработной платы.

6.9. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда является приложением к коллективному договору, где должны быть предусмотрены меры социальной поддержки в форме единовременного пособия молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившие к работе по полученной специальности.

6.10. Заработная плата руководителей устанавливается учредителем на основании трудового договора в соответствии с действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда.

6.11. Заработная плата заместителей директора устанавливается на 25-30% ниже заработной платы руководителя.

6.12. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную оплату, порядок установления и размеры которой регулируются учреждением самостоятельно.

6.13. Работодатель обязуется:

а) производить выплаты работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей должности за совмещение профессий (должностей) или увеличение объема работы, в том числе, штатным заместителям и помощникам руководителя (при отсутствии должности заместителя). Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ).

б) При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, производить выплату компенсации в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период приостановления работы (ст. 142 ТК РФ) с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере установленном ст. 236 ТК РФ.

6.14.Реализация федерального компонента базисного учебного плана обязательна для учреждения.

6.15.Размер месячного фонда оплаты труда работника образовательных учреждений, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже размеров оплаты труда, установленных для соответствующих категорий работников образовательных учреждений, финансируемых из федерального бюджета.

6.16.Вознаграждение за классное руководство учитывается и выплачивается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, во время нахождения классного руководителя в командировке, в период каникул, установленных для обучающихся, а также в периоды отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям.

6.17.При прохождении курсов повышения квалификации за работником сохраняется средняя заработная плата.

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.Стороны договорились, что:

7.1.Учреждение в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса РФ» самостоятельно осуществляет финансово – хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с уставом учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем.

Установление доплат, надбавок, персональных повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы и должностным окладам (базовым окладам (базовым должностным окладам)) и оказание материальной помощи производится в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда учреждения, предусматривается в коллективном договоре и не может рассматриваться как целевое использование средств.

7.2.Аттестация педагогических работников:

7.2.1.В течение срока действия второй квалификационной категории педагогический работник не подлежит аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

7.2.2. Руководитель в начале учебного года издаёт распорядительный акт, в котором должен быть определён список педагогических работников, подлежащих аттестации, с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям в течение текущего учебного года, а также даны соответствующие поручения по подготовке представлений в аттестационную комиссию, ознакомления с ними педагогических работников и другие необходимые распоряжения.

7.2.3.Работодатель, при направлении представления в аттестационную комиссию, должен ознакомить с ним работника. Дата проведения его

аттестации не может быть назначена ранее, чем через месяц после ознакомления работодателем работника с представлением.

7.2.4. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации не допускается, если имеется возможность перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность).

7.2.5. Не допускается увольнение работника вследствие недостаточной квалификации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

7.2.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.7. В состав аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работников занимаемой должности, являющихся членами профсоюза, в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации, уполномоченный его решением.

7.2.8. Педагогические работники, уже имеющие высшую и первую квалификационную категорию, срок действия которой не истек, вправе вновь претендовать на ту же квалификационную категорию.

7.2.9. Не допускаются ограничения по прохождению аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям беременным женщинам, женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком.

7.2.10. Для педагогических работников, при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, после выхода на работу устанавливаются прежняя педагогическая нагрузка и условия оплаты труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 1 года (ст. 256 ТК РФ).

7.2.11. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливается оплата труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4 месяцев.

7.3. Работодатель обязуется:

- 7.3.1. Обеспечивать возможность пользования библиотечным фондам.
- 7.3.2. Ходатайствовать о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в детском саду.
- 7.3.3. За счет экономии фонда оплаты труда оказывать материальную помощь в размере, определенном коллективным договором работникам:
- а) при выходе на пенсию;
 - б) юбилеям.
- 7.3.4. Предоставлять дополнительные дни отдыха педагогам, привлекаемым к проведению экспертизы труда аттестуемых работников.

VIII. Механизмы социального партнерства, гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

8.Стороны договорились:

8.1.Работодатель обязуется:

8.1.1.Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.1.2.Признать право профкома осуществлять в установленном порядке контроль по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.1.3.Принимать решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим соглашением и коллективным договором.

8.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

8.1.5.Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

8.1.6.Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

8.1.7.Если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной

профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном коллективным договором (ст.ст.30, 377 ТК РФ).

8.1.8.Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.1.9.Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.1.10.Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством.

8.2. Председатель профсоюзной организации, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ) - (Определение Конституционного Суда РФ от 17.12.2008г. № 1060-О-П).

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

8.4.Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.160 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

8.5.Профком обязуется:

8.5.1.Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, территориальных соглашений и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

8.5.2.Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

8.5.3.Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

8.5.4.Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений.

8.5.5.Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

8.5.6.Организовывать оздоровление работников отрасли в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха.

8.5.7.Осуществлять контроль по соблюдению социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

8.5.8.Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждений образования и их работников.

ix. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

9.Стороны договорились, что:

- 9.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 9.2. Совместно определяют перечень мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.
- 9.3. Осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива 2 раза в год.
- 9.4. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликта и крайней меры его разрешения – забастовки.
- 9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законом.
- 9.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.
- 9.8. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение 3-летнего периода могут быть внесены решением общего собрания трудового коллектива.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ пп	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи
1	Рабочие по комплексному обслуживанию	халат хлопчатобумажный	1 шт.
		рукавицы комбинированные	6 пар
		перчатки резиновые	2 пары

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства

№ пп	Профессия, должность	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Нормы выдачи
1	Рабочие по комплексному обслуживанию	хлорка	10 кг
		мыло	400 гр.
		чистящие средства	5 кг