

Утвержден
Общим собранием
трудового коллектива
«29» августа 2013 года
(протокол №1)

Коллективный договор

между работодателем в лице директора МБОУ СОШ № 55
города Нижнего Новгорода
и
работниками МБОУ СОШ № 55 города Нижнего Новгорода

на период с 01.10.2013 года

по 01.10.2016 года

Согласовано

Директор МБОУ СОШ № 55

_____ И.И. Водопьянова

Согласовано

Председатель профсоюзной организации работников

МБОУ СОШ № 55

_____ Е.В. Краснова

Зарегистрирован в администрации Канавинского района
города Нижнего Новгорода

«__» _____ 20__ года

Рег. № _____

Начальник отдела по труду

_____ Л.Ф. Анашкина

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 55 (далее – Учреждение) города Нижнего Новгорода.

1.2. Сторонами Договора являются:

работники Учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников образования и науки РФ, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Елизаветы Владимировны Красновой;

работодатель в лице его представителя (далее – Работодатель) – директора школы Ирины Ивановны Водопьяновой.

Стороны согласились в том, что первичная профсоюзная организация и ее выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников Учреждения (далее Работники), членов Профсоюза работников образования и науки, при разработке и заключения Коллективного договора; ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов.

1.3. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Законами РФ «Об образовании в Российской Федерации», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Уставом Учреждения и другими нормативно – правовыми актами Российской Федерации в сфере регулирования социально – трудовых отношений.

1.4. Настоящий Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.5. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об

условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников Учреждения, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые Работодателем в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями. При этом данный Договор не ограничивает права Работодателя в расширении установленных в нем гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.6. Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до заключения нового Договора.

1.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.9. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.14. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются Приложением к Договору, а также протоколом совместного заседания

профсоюзного комитета и доводятся до сведения всего трудового коллектива Работников. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором.

1.15. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового Коллективного договора не позднее, чем за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

1.16. Стороны по договоренности имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

1.17. Договаривающиеся стороны берут на себя обязательства рассматривать социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из сторон.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно Работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

II. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде,

Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя, либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Заключение срочных трудовых договоров с ранее принятыми Работниками на неопределенный срок, не допускается.

2.4. При заключении трудового договора учитывается мнение профкома Учреждения в отношении его вида (срочный или на неопределенный срок) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами.

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.6. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. По соглашению сторон в трудовой договор можно включать также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из Договора (ст.57 п. 24).

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

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

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

2.10. При установлении учителям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.11. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.12. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

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

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

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

2.15. 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 образовательной программы и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.16. 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. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения

квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ).

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

3.3.6. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата

работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

Стороны договорились считать массовым высвобождение более 3 работников.

4.2. Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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 ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- одновременно двух работников из одной семьи.

4.4.2. Увольнение педагогических работников по инициативе Работодателя в Учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

4.4.3. 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.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха Работников исходят из того, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), расписанием уроков, календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.4. 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.

5.5. Общим выходным днем является воскресенье. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. 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;

- в предпраздничные дни.

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания Педагогического совета и иных органов управления, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

5.9.1. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом.

5.9.2. В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.9.3. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.10. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

При совмещении профессий (должностей) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер

доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя Учреждения.

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

5.13. Всем Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно 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. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.16. Дополнительный неоплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам предоставляется:

- на рождение ребенка - 1 день;
- бракосочетание детей - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- похороны близких родственников (родители, супруг, дети) - 3 календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день - 1 день.

5.17. Помимо случаев, указанных в ст. 128 ТК РФ Работодатель обязуется в течение года предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 5 дней;
- работникам, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет – 10 дней;
- работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения и ухода – 10 дней.
- педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск сроком 1 год через каждые 10 лет непрерывной работы педагогом (ст.335 ТК РФ).

5.18. Работодатель обязуется в течение года предоставить отпуск без сохранения заработной платы председателю первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня и членам профкома – 1 календарный день.

5.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

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

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны договорились, что:

6.1. Оплата труда Работников Учреждения основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области, органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода, Уставом Учреждения, Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 55, настоящим Договором.

6.2. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда Работников Учреждения включает: базовые оклады по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителя Учреждения, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Размер заработной платы Работников определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 г № 2075;

- объемов учебной (педагогической) работы;

- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющихся от нормальных условий труда;

- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);

- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;

- выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.4. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера осуществляются на основании Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ № 55.

6.5. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.6. За работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 55.

6.7. Оплата труда библиотечных и других работников Учреждения, не предусмотренных Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 55, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

6.8. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в Учреждении, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

6.9. Оплата труда работников включает в себя размеры минимальных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ), повышающие коэффициенты к минимальным окладам (ставкам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера к минимальным окладам (ставкам).

6.10. Размеры минимальных окладов (ставок) устанавливаются руководителем Учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.11. Размеры выплат по повышающим коэффициентам определяются путем умножения размера минимального оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются руководителем Учреждения на основе расчетов и в

пределах средств, предусмотренных на оплату труда Работников

6.12. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку. Им может быть установлен тот же базовый оклад (ставка заработной платы).

6.13. Преподавательская работа работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников Учреждения без занятия штатной должности в этом же Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия Работодателя.

6.14. Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем Работодатель устанавливает с письменного согласия работника.

6.15. Выплаты компенсационного характера:

6.15.1. Устанавливаются Работникам в процентах к базовым окладам, определённых по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

6.15.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах Работников.

6.15.3. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.15.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в размере 12% от должностного оклада (ставки заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

К данным категориям работников относятся следующие должности и специальности:

- учитель химии
- учитель информатики
- учитель технологии (технический труд)
- лаборант
- уборщик производственных и служебных помещений

6.16. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.17. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам), определённым в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничены.

6.18. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде надбавок и премий.

6.18.1. Надбавки устанавливаются в целях стимулирования высокой результативности работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества работы, за напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда работника Учреждения.

6.18.2. Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке заработной платы (должностному окладу) или в абсолютных величинах приказом руководителя Учреждения с указанием срока установления надбавки.

6.18.3. Особо ценным работникам может устанавливаться персональная надбавка приказом руководителя Учреждения (молодые специалисты, высококвалифицированные сотрудники, педагоги дефицитных специальностей и др.) на определённый период.

6.18.4. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов Учреждением в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

6.18.5. Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников Учреждения.

6.18.6. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год.

6.18.7. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

6.18.8. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

6.18.9. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

6.18.10. Работники Учреждения могут быть премированы к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию.

6.18.11. Для Работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования могут быть установлены по решению руководителя Учреждения персональные повышающие коэффициенты за сложность и напряжённость выполняемой работы, образующие надбавки к базовым окладам.

6.19. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

6.20. Работникам Учреждения обеспечивается обязательная выдача расчетных листов с указанием начислений и удержаний заработной платы.

6.21. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников Учреждения.

7.2. Стороны подтверждают, что Работодатель:

7.2.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2.2. Выплачивает педагогическим работникам Учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями ежемесячную денежную компенсацию в размере 100 рублей.

7.2.3. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам в связи с юбилейными датами, на оплату медицинских услуг в связи с трудным финансовым положением, на похороны близких родственников, работникам, пострадавшим от пожара и стихийных бедствий по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Стороны договорились, что Работодатель:

8.1. Знакомит Работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

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

8.3. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

8.4. Проводит в Учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

8.5. Организует проверку знаний Работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.6. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.7. Обеспечивает Работников 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

8.8. Обеспечивает гарантии и льготы Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.9. Оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

IX. Гарантии прав членов профсоюзных организаций и членов профсоюза

9. Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

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

9.6. Работодатель за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома (ст. 377 ТК РФ).

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

9.8. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 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 работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

- 10.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.
- 10.3. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.
- 10.9. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.
- 10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях.
- 10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе.

XI. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Осуществляют контроль по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании трудового коллектива Учреждения.

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

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.