

Утвержден на собрании трудового коллектива « 24 » января 2019 г.

ОТ РАБОТНИКОВ
Председатель трудового коллектива

Ис -
« 25 » января 2019г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ
Директор МОКУ Долдыканской СОШ

Ис - Е.Н.Бескоровайная
« 25 » января 2019г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2019-2021 год

между администрацией муниципального
общеобразовательного казенного учреждения
Долдыканская средняя общеобразовательная школа
села Долдыкан
Бурейского района
и трудовым коллективом школы

Уведомительная регистрация в управлении
занятости населения Амурской области
регистрационный № 131 04.03.2019
Отдел трудовых отношений,
охраны и условий труда УЗН АО
Наталия Степановна

Т.Р. Премисла

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий трудовой договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОКУ Долдыканская СОШ Бурейского района Амурской области.

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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации при наличии (далее - профком) и работодатель в лице его представителя - директора.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) 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 выполнения 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. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;

1.16. 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 настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

2.1.2. С руководителями учреждений трудовой договор заключается на срок (неопределенный или определенный до пяти лет), установленный уставом учреждения или соглашением сторон.

Заключение срочного трудового договора с руководителем (кроме руководителей, избираемых на должность) может быть обусловлено только достаточными к тому основаниями, вызванными условиями выполнения работы. В случае досрочного расторжения трудового договора не по вине руководителя, ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не ниже трёх средних месячных заработков.

2.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательного учреждения, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

2.3. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника 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.

2.4. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе 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 учебных часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первой и втором учебных полугодиях.

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

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение

является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5. 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.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение 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.

2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не

позднее чем за два месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.9. 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, имеющимися в учреждении.

2.10. 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 кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом 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.

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам

соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

Срок действия квалификационной категории по заявлению педагогического работника в исключительных случаях (временная нетрудоспособность, нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, нахождение в длительной командировке за рубежом, возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или ухода на пенсию, нахождение в длительном отпуске сроком до одного года, исполнение полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, а также в иных случаях), может продлеваться решением аттестационной комиссии Министерства образования и науки Амурской области (далее Минобрнауки) до одного года.

3.3.6. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, могут учитываться при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; 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
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные обязанности; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)

Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технология)	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) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

3.3.7. Педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию и государственные награды Российской

Федерации за педагогическую деятельность, высшая квалификационная категория может присваиваться без проведения анализа результатов профессиональной деятельности на следующий период продолжительностью 5 лет в случае отсутствия дисциплинарного взыскания на основании заявления педагогического работника и представления работодателя.

Педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию и ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (почетные звания, значки, нагрудные знаки, медаль К.Д.Ушинского), первая квалификационная категория может однократно присваиваться без проведения анализа результатов профессиональной деятельности на следующий период продолжительностью 5 лет в случае отсутствия дисциплинарного взыскания на основании заявления педагогического работника и представления работодателя.

3.3.8. Педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию и ученую степень кандидата или доктора наук, высшая квалификационная категория может присваиваться без проведения анализа результатов профессиональной деятельности на следующий период продолжительностью 5 лет в случае отсутствия дисциплинарного взыскания на основании заявления педагогического работника.

3.3.9. Педагогическим работникам – победителям и призерам областных конкурсов профессионального мастерства («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» и иных) может присваиваться высшая квалификационная категория без проведения анализа результатов профессиональной деятельности по ходатайству жюри конкурса на основании приказа Минобрнауки об утверждении списка победителей и призеров конкурса профессионального мастерства.

Педагогическим работникам – победителям и призерам муниципального этапа конкурса «Учитель года», «Воспитатель года» решением аттестационной комиссии Минобрнауки может присваиваться первая квалификационная категория без проведения анализа результатов профессиональной деятельности по ходатайству жюри муниципального этапа конкурса на основании приказа МУ Отдела образования администрации Бурейского района об утверждении списка победителей и призеров конкурса по результатам проведения конкурса профессионального мастерства.

3.3.10. Педагогическим работникам – победителям конкурса на получение денежного поощрения лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование» может присваиваться высшая квалификационная категория без проведения анализа результатов профессиональной деятельности на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации об утверждении списка победителей конкурса на получение денежного поощрения лучших учителей или приказа Минобрнауки об утверждении списка победителей конкурса лучших учителей на получение денежного поощрения за счет средств областного бюджета.

В случае истечения срока действия ранее присвоенной высшей квалификационной категории по заявлению педагогического работника она может сохраняться без проведения анализа результатов профессиональной деятельности в индивидуальном порядке до истечения 5 лет с даты издания приказа Министерства образования и науки Российской Федерации об утверждении списка победителей конкурса на получение денежного поощрения лучших учителей или приказа Минобрнауки об утверждении списка победителей конкурса лучших учителей на получение денежного поощрения за счет средств областного бюджета.

3.3.11. Педагогическим работникам, которые неоднократно (два и более раз) подготовили победителей (призеров) международных, всероссийских, зональных олимпиад и спартакиад, может присваиваться без проведения анализа результатов профессиональной деятельности высшая квалификационная категория по представлению оргкомитета олимпиады (спартакиады) и ходатайству педагогического совета учреждения.

Педагогическим работникам, подготовившим неоднократно (два и более раз) победителей (призеров) региональных олимпиад и спартакиад, может присваиваться первая квалификационная категория по представлению оргкомитета олимпиады (спартакиады) и ходатайству педагогического совета учреждения.

3.3.12. Педагогическим работникам, подготовившим неоднократно (два и более раз) лауреатов всероссийских научно-практических конференций школьников, может присваиваться без проведения анализа результатов профессиональной деятельности высшая квалификационная категория по представлению оргкомитета конференции или ходатайству педагогического совета учреждения.

Педагогическим работникам, подготовившим неоднократно (два и более раз) лауреатов региональных научно-практических конференций школьников может присваиваться первая квалификационная категория по представлению оргкомитета конференции и ходатайству педагогического совета учреждения.

3.4. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников образовательных учреждений;
- установлению доплат за различные звания работникам образовательных учреждений.

3.5. Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников из бюджетных и внебюджетных средств регулируются положением об оплате труда работников, которое является приложением к коллективному договору.

3.6. При реализации учреждением образовательных программ Положение об оплате труда в образовательном учреждении должно учитывать принципы организации и осуществления оплаты труда, предусмотренные Рекомендациями об условиях оплаты труда работников

образовательных учреждений (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 26.10.2004 №АФ-947/96).

3.7. Стороны договорились:

3.7.1. Рекомендовать работодателям и первичным профсоюзным организациям с целью поддержки молодых преподавательских кадров предусматривать в Положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трёх лет преподавательской работы.

3.7.2. Рекомендовать работодателям сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4. Работодатель обязуется:

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

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с предварительного согласия профкома ст. 82 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет; родители и опекающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, беременные женщины и женщины, имеющие детей, при расторжении трудового договора по ст. 261 ТК РФ.

4.3.2. За высвобождаемыми работниками остается преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

4.3.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

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

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.1.2. Режим рабочего времени преподавателей, состоящий при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего чётких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и другими локальными актами учреждения.

5.1.3. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством с согласия работников, выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя.

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.

5.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом образовательного учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год может осуществляться работодателем с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа. 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, что закрепляется в коллективном договоре.

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 о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в

коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

5.1.5. При предоставлении ежегодного отпуска 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. Работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.1.6. Работникам с ненормированным рабочим днём, включая руководителей образовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днём, в том числе, периодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее трёх календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения в зависимости от объёма работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

5.1.7. Работникам учреждений, в которых имеются подразделения с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. До утверждения Правительством Российской Федерации в порядке, установленном статьей 117 Трудового кодекса РФ, перечней таких работ, а также минимальной продолжительности такого отпуска применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 №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».

5.1.9. Педагогические работники образовательных учреждений не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

Оплата длительного отпуска производится только в случае, если работнику необходима длительная реабилитация после перенесённого заболевания. Размер оплаты длительного отпуска равен одному МРОТ в месяц (Положение «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного отпуска сроком до одного года», принято решением Бурейского районного Совета народных депутатов от 29.09.2004 № 6/56).

5.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренные ст.128 ТК РФ, а также:

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;
- на похороны - 3 дня;
- свадьба - 2 дня.

5.3. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более чем 20 минут после их окончания.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ.

6. 1 За выполнение трудовой функции работнику устанавливаются:

- базовый оклад ;
- показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличия ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер заработной платы;
- тарифной стоимости педагогической услуги в рублях за один час преподавательской работы за одного обучающегося;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- количества учеников в классе;
- размеров повышения стоимости педагогической услуги, работающих на селе;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней в месяц, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- Компенсационные выплаты устанавливаются педагогическим работникам, выполняющим дополнительные работы, не входящие в круг основных обязанностей работника.
- стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам по результатам труда.

Оплата труда Педагога в соответствии с присвоенной квалификационной категорией или соответствием должности осуществляется с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

6.2. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, производится на основе стоимости одного часа преподавательской работы за одного обучающегося (стоимость педагогической услуги).

6.3. Стоимость педагогической услуги определяется путем умножения общей части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, без учета районного коэффициента, надбавки за работу в южных районах Дальнего Востока и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, но с учетом коэффициента на повышение ставок и окладов специалистам, работающим в сельской местности, на количество дней в учебном году и деления полученного результата на произведение годового количества часов по базисному учебному плану, количества учащихся по каждому классу, количества дней в году.

6.4. ежемесячная доплата :

за проверку тетрадей, за классное руководство ; за заведование кабинетом и др. выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются локальными актами школы ;

вознаграждение за классное руководство согласно действующего законодательства.

6.5. премии Педагогу выплачиваются в соответствии с Положением о премировании работников Школы, зарегистрированном в качестве дополнения к Уставу Школы.

6.6. Педагогу в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере предусмотренным законодательством.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий период не реже чем каждые полмесяца на электронную карту, выпущенную ОАО « Азиатско – Тихоокеанский Банк» (карту получают либо самостоятельно, либо через Централизованную бухгалтерию, предоставив необходимые данные). Днями выплаты заработной платы являются аванс 20 число текущего месяца и заработная плата 5 число следующего месяца.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

6.8.2. Сохранять за работником, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

7.2. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

7.3. Стороны исходят из того, что:

7.3.1. Педагогическим работникам образовательных учреждений должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере, предусмотренном решением Бурейского районного Совета народных депутатов от 26.05.2005 №12/151 «О Положении «О размере денежной компенсации педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений Бурейского района для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями».

7.3.2. Молодым специалистам, выпускникам средних и высших учебных заведений, выплачивается единовременное социальное пособие при поступлении на работу в муниципальное образовательное учреждение Бурейского района на условиях трудового договора в размере пяти должностных окладов (решение Бурейского районного Совета народных депутатов от 23.12.2009 №20/170 «О Положении Бурейского района «О выплатах единовременного социального пособия работникам муниципальных учреждений, финансируемых из районного бюджета Бурейского района».

7.3.3. Молодым специалистам, выпускникам средних и высших учебных заведений, прибывшим в Бурейский район по целевому направлению, выплачивается единовременное пособие в размере десяти тысяч рублей. Пособие выплачивается один раз одной суммой после подачи в течение первого года работы соответствующих документов в МУ Отдел образования администрации Бурейского района (решение Бурейского районного Совета народных депутатов от 24.11.2004 №7/64 «О Положении «О предоставлении пособий молодым специалистам – педагогическим работникам Бурейского района»).

7.3.4. Учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с уставом учреждения финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем.

Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по бюджетной смете в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, студентов;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

Порядок и размеры премирования работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам определяются в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения и предусматриваются в коллективном договоре.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 1) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране труда. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой медицинской помощи.

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормативами. (Приложение 3)

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

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

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

8.9. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работников.

8.10. Профком обязуется:

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- проводить оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. 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.

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

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

9.4.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников при наличии их письменных заявлений. Взносы перечисляются в день выплаты заработной платы.

9.5.Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 3 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

9.6.Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9.7.Работодатель по согласованию с профкомом 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);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 12 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннею трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ) и другие вопросы.

Х.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

10.Профком обязуется:

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

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

10.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

10.4.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей.

10.5.Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения закона и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора.

10.6.Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

10.8.Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

10.9.Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

10.10.Осуществлять культурно-массовую и оздоровительную работу в учреждении.

Грошито и
промуеровано
19 местов
(Девятнадцать
местов)

Директор школы:
Иван
Бескоровайная Е. Н.

