

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Кипринская основная общеобразовательная школа»



Коллективный договор
Март 2015 – март 2018 года

Принят на общем собрании
трудового коллектива
МБОУ «Кипринская ООШ»
Протокол № 1 «_05_»_марта_2015

Директор МБОУ «Кипринская ООШ»  М.И.Соловьёва

Председатель Совета трудового коллектива  А.Г.Колчанов



Оглавление

I. Общие положения.	3
II. Трудовой договор.	4
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	5
IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.	6
V. Рабочее время и время отдыха.	6
VI. Оплата труда, материальное стимулирование труда	9
VII. Гарантии и компенсации.	11
VIII. Охрана труда и здоровья.	12
IX. Социальные гарантии педагогических работников	14
X. Обязательства совета трудового коллектива	14
XI. Контроль за выполнением коллективного договора.	15
XII. Заключительные положения	16

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кипринская основная общеобразовательная школа» Очерского муниципального района Пермского края» (далее – Учреждение), устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

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 по созданию 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 председателя совета трудового коллектива Колчановым Александром Григорьевичем.

Работодатель в лице – директора Учреждения: Соловьевой Марины Ивановны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Представительный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения, при реорганизации Учреждения в форме преобразования.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы

трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с советом трудового коллектива

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Кипринская ООШ»
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) положение о стимулировании
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

б) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работником и советом трудового коллектива:

- ✓ по согласованию с советом трудового коллектива ;
- ✓ консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- ✓ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- ✓ обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее усовершенствованию;
- ✓ участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о 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 другими 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 оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из конкретных условий в Учреждении. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором

Учреждения . 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.

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 отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.6. 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, установленной 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. На учителя приказом директора школы могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

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

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора 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 (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
 - ✓ временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - ✓ простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - ✓ восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - ✓ возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

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

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

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

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

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях:

✓ высшего профессионального образования, и работникам поступающим в указанные образовательные учреждения (ст. 173 ТК РФ);

✓ среднего профессионального образования, и работникам поступающим в указанные образовательные учреждения (ст. 174 ТК РФ);

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.10 г. № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

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). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.3. Стороны договорились что:

4.3.1. 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 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; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3.2. 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.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работника определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, 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, обслуживающего персонала, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, кроме женщин, проживающих в сельской местности.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (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 Учреждения.

5.4. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Часы свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогических советов, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников Учреждения 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 гарантий и ограничений, предусмотренных для инвалидов и женщин, имеющих детей до трёх лет.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. 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 инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Не допускается привлечение к сверхурочным работам работников в возрасте до 18 лет и беременных женщин и др. категорий работников в соответствии с ТК РФ и др. федеральными законами.

5.8. Привлечение работников Учреждения к работе, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному приказу работодателя с

письменного согласия работника, с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном в Положении об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения « Кипринская основная общеобразовательная школа» Очерского муниципального района.

5.9. 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 их учебной нагрузки на начало учебного года в Учреждении.

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

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем 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, в письменной форме.

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

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

5.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам, если эти работники при необходимости привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Продолжительность дополнительного отпуска предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 12 календарных дней. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день суммируется с ежегодным основным отпуском.

5.13. Работодатель обязуется предоставлять работнику по письменному заявлению отпуск:

а) без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- ✓ при рождении ребенка в семье - до 5 дней,
- ✓ в связи с переездом на новое место жительства – до 2 дней,
- ✓ для проводов детей в армию – до 2 дней,
- ✓ в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 дней,
- ✓ на похороны близких родственников - до 5 дней,
- ✓ работающим пенсионерам по старости – до 14 дней,
- ✓ работающим инвалидам - до 60 дней,
- ✓ в других случаях по соглашению между работником и работодателем.

б) с сохранением заработной платы:

- ✓ руководителям методических объединений – 2 дня,
- ✓ при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня.

5.12.1. 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 Приказом Министерства образования Российской Федерации от 7 декабря 2000 г. N 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

5.14. Общим выходным днем является воскресенье.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися. В том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не позднее, чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не менее 15 минут после их окончания.

VI. Оплата труда, материальное стимулирование труда

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Оплату труда работников Учреждения осуществлять в соответствии с

Положением, которое включает в себя:

- размеры окладов работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- наименование, условия осуществления, размеры и критерии установления выплат компенсационного характера;
- наименование, условия осуществления, размеры и критерии установления выплат стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда заместителей руководителей;
- другие вопросы оплаты труда.

Заработная плата работников включает в себя оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и предельными размерами не ограничиваются.

6.2. Условия оплаты труда работников устанавливать коллективным договором, соглашениями, приказами по Учреждению в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, муниципальными правовыми актами Очерского муниципального района Пермского края .

6.3. Включать в трудовой договор условия оплаты труда, включая размер оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. Устанавливать размеры окладов педагогическим работникам, определенные на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства образования и науки № 2075 от 04.03.2011 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

6.5. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливать выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV Положения.

6.6. При наличии необходимого объема финансовых средств педагогическим работникам устанавливать выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем и показателями, предусмотренными разделом V Положения.

6.7. Устанавливать размеры окладов работникам, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, определенные на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным группам, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года

№ 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

6.8. С учетом условий труда учебно-вспомогательным работникам устанавливать выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV Положения.

6.9. При наличии необходимого объема финансовых средств учебно-вспомогательным работникам устанавливать выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем и показателями, предусмотренными разделом V Положения .

6.10. Устанавливать оклады работникам, занимающим должности специалистов и служащих, определенные на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» .

6.11. С учетом условий труда служащим устанавливать выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV Положения .

6.12. Устанавливать размер оклада выше рекомендуемого размера оклада служащему, работающему, на территории сельского поселения Очерского муниципального района Пермского края – на 25%.

6.13. При условии наличия необходимого объема финансовых средств устанавливать выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем и показателями, предусмотренными разделом V Положения

6.14. При условии наличия необходимого объема финансовых средств устанавливать компенсационные выплаты заместителям руководителя, которые производятся на общих основаниях в соответствии с разделом IV Положения.

6.15. При условии наличия необходимого объема финансовых средств устанавливать стимулирующие выплаты заместителям руководителя, которые производятся на общих основаниях в соответствии с разделом V Положения.

6.16. Производить выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в размере до 12% оклада. Конкретный размер выплаты устанавливается приказом руководителя и трудовым договором.

6.17. Работнику Учреждения производить доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.18. Производить выплаты работникам за работу в ночное время, за каждый час работы. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер повышения за работу в ночное время составляет 35% части оклада за каждый час работы в ночное время.

6.19. Производить доплату работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему предоставлением ему другого выходного дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

6.20. В пределах фонда оплаты труда к окладам работников устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплата за интенсивность и напряженность труда;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам работников без учета иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.21. При наличии фонда оплаты труда выплачивать педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, специалистам, служащим, рабочим с целью

поощрения за фактически отработанный период времени премиальные выплаты по итогам работы.

6.22. Выплату заработной платы производить – 11 и 24 числа каждого месяца наличностью. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6.23. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, рассчитанных пропорционально времени простоя. (статья 157 ТК РФ).

6.24. В случае задолженности по оплате труда (ст.236 ТК) выплатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1\300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый

месяц задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно; в случае задержки выплаты на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК).

6.25. Оказывать материальную помощь в экстренных случаях в пределах имеющихся бюджетных средств:

.В пределах экономии фонда оплаты труда в Учреждении могут осуществляться выплаты в виде единовременной материальной помощи.

6.2. Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат единовременной материальной помощи определяется коллективным договором.

6.3. Единовременная материальная помощь может быть оказана:

- в случае стихийного бедствия (материальный ущерб природного и техногенного характера) при наличии справки из МЧС в сумме 5000руб.;
- смерти близкого родственника в сумме 3500 руб.;
- дорогостоящее лечение и обследование при наличии чеков и справки врача в сумме 50% от стоимости медицинских показаний;
- в качестве поощрения к международному профессиональному празднику по 3000 руб.

Работодатель обязуется:

- ✓ устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год с учетом рекомендаций методических объединений, преемственности классов;
- ✓ прием на работу учителей производить только на вакантные должности.
- ✓ неполная учебная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, могут иметь место только с письменного согласия работника, за исключением случаев производственной необходимости своевременно проводить работу по тарификации педагогических работников, ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации.

VII. Гарантии и компенсации.

7.Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами Учреждения в образовательных целях.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственности

должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные

Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2 % от фонда оплаты труда ежемесячно.

8.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест по условиям труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов комиссии по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний по охране труда работников на начало учебного года.

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

8.6. Обеспечивать 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.

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

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

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по профессиям и видам деятельности по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

8.11. Обеспечивать соблюдение работником требований правил и инструкций по охране труда.

8.12. Создать в Учреждении комиссию по охране труда.

8.13. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашений по охране труда.

8.14. Оказывать содействие общественному контролю, членам комиссии по охране труда в проведении контроля соблюдения прав и законных интересов работников в области охраны труда (ст. 210 ТК РФ) В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.16. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения работников и их детей.

IX. Социальные гарантии педагогических работников

9.1. Работник подлежит социальному страхованию в порядке и на условиях, ст.22 Закона Пермского края.

9.2. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором:

1) Лицам, впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения и поступившим на работу по полученной специальности, выплачивается единовременное пособие в размере 50000 руб. (ст.22 Закона Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК);

2) Лицам, окончившим организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в указанные в настоящей части образовательные организации, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2600 рублей. (ст.22 Закона Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК);

3) Со дня присвоения педагогическому работнику (в том числе руководителю) образовательной организации, указанной в части 1 настоящей статьи, высшей квалификационной категории устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 2600 рублей. (ст.22 Закона Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК);

4) Имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере 1560 рублей. (ст.22 Закона Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК);

5). Педагогическим работникам государственных образовательных организаций Пермского края и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), за счет бюджетных ассигнований бюджета Пермского края предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения.(ст.23 Закона Пермского края от 12.03.2014 №308-ПК)

б). Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам, устанавливаются законом Пермского края в пределах средств, предусмотренных законом Пермского края о бюджете на очередной финансовый год и на плановый период.

9.3. Педагогические работники имеют право по решению муниципального органа управления образованием на предоставление дополнительного отпуска до 30 календарных дней с сохранением заработной платы для работы над созданием новых программ, учебников и учебных пособий.

X. Обязательства совета трудового коллектива

10. Совет трудового коллектива обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с 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, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем

Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

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

10.13. Участвовать в работе комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в Учреждении.

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. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

11.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

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

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

XII. Заключительные положения

12.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2. Настоящий договор заключен на три года и действует с [05. 03. 2015 год] по [05. 03. 2018год].

12.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

12.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 7 дней с момента его подписания.

Настоящий коллективный договор доведен до сведения работников на общем собрании
“ ___ ” _____ 20 _ г.