

Коллективный договор

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 30 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области
на период с 01 февраля 2012 г. по 01 февраля 2015 г.

От работодателя:

Директор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 30 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области



Л.И.Тюкова

От работников:

председатель первичной профсоюзной организации государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №30 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области

Т.Г.Мартынова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду.

Регистрационный номер _____ от _____ 20__ г.

Руководитель



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе № 30 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, 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, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники учреждения, являющиеся членами профсоюзной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком) и работодатель в лице его представителя – директора учреждения Тюковой Л.И.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации, ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока.

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

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

1.13. Перечень локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 30 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области,

- правила внутреннего трудового распорядка структурного подразделения, расположенного по адресу: 446026, Самарская область, г.Сызрань, ул. Садовая, 1 «А»;

- правила внутреннего трудового распорядка расположенного по адресу: 446026, Самарская область, г.Сызрань, ул. Октябрьская, 21

- положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, работникам административно-управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 30 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области,

- положение о дополнительных отпусках,

- положение о нормах обеспечения работников учреждения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты,

- положение о компенсационных выплатах,

- положение о длительном отпуске,

- соглашение по охране труда и др.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждения 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 частью 2 ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации и иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее усовершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.15. Работодатель признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

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

2. Трудовой договор.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2. Трудовой договор, как правило, подписывается с работником на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.3. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством (ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

2.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается директором учреждения, исходя из штатного расписания, обеспеченности кадрами, исходя из количества часов по учебному плану, программам по согласованию с профкомом, но не более 36 часов в неделю.. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.5. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливаются на общих основаниях и передаются на этот период для выполнения другими работниками.

2.6. Увеличение или уменьшение нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя только в случаях:

- а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, классов;
- б) временного увеличения нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не должна превышать одного месяца в течение календарного года);
- в) 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 до одного месяца;
- г) восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- д) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет, или после окончания этого отпуска.

В подпунктах «г» и «д» для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, но работодатель обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за 3 дня (ст. 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных условий труда или технологических (изменение количества групп, классов или количества воспитанников, обучающихся, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовых функций (ст. 74 ТК РФ).

2.8. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст.74 Трудового кодекса Российской Федерации). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. Руководитель 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, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации), разъяснить его права и обязанности, согласно должностным инструкциям. Проинструктировать его на рабочем месте по охране труда и технике безопасности, и организации жизни и здоровья детей.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан завести трудовые книжки на всех служащих и рабочих, проработавших более 5 дней в случае, когда работа является для работника основной, согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек в учреждениях и предприятиях, на бланках, предоставленных работниками.

2.11. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.12. Прекращение трудового договора с работником по общим основаниям может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

2.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.13. В день прекращения трудового договора, работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет, в соответствии со статьей 140. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации, со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи закона.

3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;

- работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников учреждения.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 5 лет.

3.2.3. В случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышении квалификации в порядке, предусмотренном ст. 177 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующую заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.180, ст. 25 Закона о занятости).

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

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

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2. ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации предоставлять свободное время от работы не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренными п.2,3,5 части 1 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации,

производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст.373, 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

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, 261 (часть 4) Трудового кодекса Российской Федерации, 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; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организации; члены профсоюза; семейные — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении такой возможности.

5. Организация труда, режим работы, время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 Трудового кодекса Российской Федерации), графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом образовательного 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. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (Конкретный перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в Положении о дополнительных оплачиваемых отпусках работников учреждения. Приложение № 5).

5.4. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения:

-для воспитателей групп общеобразовательной направленности средняя нагрузка- 36 часов в неделю;

-для воспитателей групп компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи – 25 часов в неделю;

-музыкальному руководителю – 24 часа в неделю;

-инструктору по физической культуре – 30 часов в неделю;

-учителю-логопеду – 20 часов в неделю;

- педагогу-психологу- 36 часов в неделю;

- старшей медсестре – 39 часов в неделю (статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации);

- 40 часов в неделю для обслуживающего персонала (ст.91 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство Трудового кодекса Российской Федерации) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных учебным планом, планом воспитательной работы, правилами внутреннего распорядка учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. 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 Трудового кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке,

предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации или 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 (ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения; выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Во всех других случаях **привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзного органа.**

5.10. Допускается привлечение работодателем работников к сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 . Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета с дополнительной оплатой.

5.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора школы. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммарный учет рабочего времени. Время перемен между занятиями является рабочим временем учителя.

5.13. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.14. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) учителя вправе использовать по своему усмотрению.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.16. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятыми на работе с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 Трудового кодекса Российской Федерации,

- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 Трудового кодекса Российской Федерации,

- в других случаях, предусмотренных Положением о дополнительных оплачиваемых отпусках (Приложение №5) ст.116 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.17. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность для отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, обучающимися. Время для отдыха и питания других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть не менее 30 минут (ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.18. Общими выходными днями являются: суббота и воскресенье (ст.111 Трудового кодекса Российской Федерации). Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1.Заработная плата работникам структурных подразделений рассчитывается в соответствии с действующей системой оплаты труда, утвержденной 10.09.2008г. постановлением Правительством Самарской области «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждения Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на

реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях» № 353.

6.2. Заработная плата работникам структурных подразделений исчисляется в соответствии с Системой оплаты труда в образовании и включает в себя:

- Базовая часть:

- Базовые должностные оклады

- Компенсационные выплаты, установленные трудовым законодательством.

Стимулирующая часть:

- Стимулирующие выплаты воспитателям, применяющим в процессе воспитания инновационные технологии.

- Стимулирующие выплаты воспитателям, помощникам воспитателей за сложность контингента воспитанников.

- Стимулирующие выплаты воспитателям, медработнику, помощникам воспитателя, за обеспечение высокой посещаемости ДОУ.

- Стимулирующие выплаты работникам за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников.

-

6.3. Заработная плата педагогическим работникам учреждения рассчитывается в соответствии с «Методикой формирования фонда оплаты труда работникам государственного общеобразовательного учреждения Самарской области» (приложение к постановлению Правительства Самарской области от 01.06.2006 г.), другим сотрудникам в соответствии с постановлением Правительством Самарской области № 431.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда в образовании и включает в себя: - оплату труда младшего обслуживающего персонала;

- оплату труда сотрудников школы в соответствии с «Методикой формирования фонда оплаты труда работникам государственного общеобразовательного учреждения Самарской области» (приложение к постановлению Правительства Самарской области от 01.06.2006г.);

- доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда отклоняющихся от нормальных, за работу в ночное время и т.д.);

- доплаты и надбавки стимулирующего характера;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и другими нормативными актами образовательного учреждения.

6.5. Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 число текущего месяца.

6.6. Изменения оплаты труда производится при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

- при получении образования – со дня предоставления соответствующего документа;

- при увеличении стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа;

- при изменении численного состава класса (подгруппы), который утверждается 2 раза в год: на 01 сентября и 01 января текущего учебного года и др.

6.7. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок). Форма расчётного листка утверждается ДОУ № 2 с учётом мнения профсоюзного комитета.

6.8. Работодатель с учётом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает «Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, медицинским работникам, работникам административно-управленческого, обслуживающего персонала и иным работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 30 города Сызрани городского округа Сызрань Самарской области», которое вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.234 Трудового Кодекса Российской Федерации в размере неполученной заработной платы.

6.9.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения (ст.142 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.9.3. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст.236 Трудового Кодекса Российской Федерации)

6.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной части заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст.157 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно (ст.152 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.12. Предоставлять ежегодно оплачиваемый отпуск в установленный срок, оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен при временной нетрудоспособности, при выполнении работником государственных или общественных обязанностей.

6.13. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся, работнику производится в день увольнения.

6.15.Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.16.Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора учреждения в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.17. Работники учреждения имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников учреждения (ст. 410 Трудового Кодекса Российской Федерации). В период проведения забастовок стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путём проведения примирительных процедур (ст.412 Трудового Кодекса Российской Федерации). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ст.414 ТК РФ)

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

7.Стороны договорились:

7.1.Педагогическим работникам учреждения, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности, и отсутствия на работе по другим уважительным причинам, выплачивается ежемесячная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.2.Обеспечить бесплатно работников пользованием фондом библиотеки и методического кабинета в образовательных целях.

7.3.Организует в структурных подразделениях общественное питание, при оплате себестоимости работником.

7.4. При установлении работникам оплаты труда квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при:

- работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления;
- при поступлении на педагогическую работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности.

7.5. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, может быть установлена с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям, должностных обязанностей, профилей работ решением соответствующего органа управления образованием.

7.6. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей). Аттестации не подлежат:

— педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

— беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

— педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

7.7. В состав аттестационной комиссии при аттестации педагогического работника на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

7.8. Аттестация педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится на основании заявления педагогического работника.

Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

7.9. Стороны признают необходимым:

оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации)

7.10. Обеспечивает прохождение профилактических медицинских осмотров работниками 1 раз в год, а в структурных подразделениях - в срок до 1 раза в 6 месяца за счет собственных средств учреждения с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотров (ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.11. Предоставляет женщинам, имеющим 2 или более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

7.12. Женщинам, имеющим детей в возрасте от 6 до 10 лет, 1 сентября сделать выходным днем в соответствии с графиком работы на месяц.

7.13. Организовать работу по представлению путевок работникам на бесплатное санитарно-курортное лечение по медицинским показателям, согласно графику очередности.

7.14. В день сдачи донорской крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования предоставлять работнику день отдыха.

8. 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 и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации). Для реализации этого права заключать соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и его безопасности, сроков выполнения, ответственных лиц. Подводить итоги выполнения соглашения по охране труда 1 раз в полугодие.

8.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятие по охране труда, определенное соглашением. Совместно с профкомом регулярно рассматривать вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и принимаемых мер в этой области.

8.3. Организовать работу в учреждении по аттестации рабочих мест.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и

приемам работы, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

8.5. Проводить обучение и проверку знаний работников учреждения в сроки, установленные соответствующими нормативными актами по охране труда.

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

8.7. Обеспечить приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (*приложение № 6*) за счет работодателя (ст.221 Трудового кодекса Российской Федерации).

Обеспечивать безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций, оборудования и принимать меры по приведению их в соответствии с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда, своевременно организовывать осмотры (2 раза в год) и ремонт зданий учреждения.

8.8. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

8.9. Сохранять место работы и 2/3 среднего заработка за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но ниже среднего заработка по прежней работе.

8.10. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда.

8.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и немедленно сообщать в соответствующие органы, родителям пострадавшего или законным представителям, принимать все меры к устранению причин, вызвавших несчастный случай, вести учет. Ежегодно проводить анализ несчастных случаев среди работников, воспитанников, обучающихся.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом. Если инструкции не изменились, то продлеваются приказом директора.

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

8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители администрации, профсоюзного комитета и уполномоченные работниками.

8.16. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирует о результатах указанных проверок, проводит сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

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

8.18. Обеспечить прохождение бесплатных медицинских (предварительных и периодических осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка).

8.19. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

Принимать меры совместно с медицинской сестрой по улучшению медицинского обслуживания и оздоровительной работы.

Принимать меры совместно с профкомом, Управляющим советом по улучшению организации питания, ассортимента продуктов.

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

8.21. Вести учет, нуждающихся в санаторно - курортном лечении.

8.22. Профком обязуется организовать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза, а также работу по оздоровлению детей работников (членов профсоюза), осуществлять защиту интересов членов профсоюза.

9 ГАРАНТИИ ПРОФСОЮНОЙ 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 Трудового кодекса Российской Федерации)

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

9.4. Работодатель предоставляет профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документов, проведения оздоровительной культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работающих месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 Трудового кодекса Российской Федерации)

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет ГК профсоюза работников образования в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации учреждения производится за счет средств работодателя (ст.377 Трудового кодекса Российской Федерации). Выплаты председателю профкома и уполномоченному по охране труда производятся из стимулирующей части в фонде оплаты труда учреждения, а так же за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда по показателю - активное, своевременное и качественное выполнение работником обязанностей, не входящих в круг должностных обязанностей.

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

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2 , п. 3 и пунктом 5 части первой ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации в течение двух лет после окончания полномочий помимо соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 Трудового кодекса Российской Федерации)

9.10. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда социально- трудовых отношений.

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

9.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает

следующие вопросы:

-расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82,374 Трудового кодекса Российской Федерации)

-привлечение к сверхурочным работам (ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации);

-разделение рабочего времени на части (ст. 105 Трудового кодекса Российской Федерации);

-запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни(ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации)

-очередность отпусков (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации)

-установление заработной платы (ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации)

- применение систем нормирования труда (ст.159 Трудового кодекса Российской Федерации);
- массовые увольнения (ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации)
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (от. 101 Трудового кодекса Российской Федерации)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации)
- составление графика сменности (ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации)
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации)
- создание комиссий по охране труда (ст.218 Трудового кодекса Российской Федерации)
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации) и другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

10.Профком обязуется:

10.1. 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 Трудового кодекса Российской Федерации .

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства на счет профсоюзной организации.

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, стимулирующего 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.6. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями, заведующими структурных подразделений законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза 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 страхованию, по временной нетрудоспособности.

10.9. Участвовать в работе комиссии по оздоровлению сотрудников совместно с горкомом профсоюза и обеспечению их детей новогодними подарками.

10.10. Вести учет, нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять документы в органы местного самоуправления.

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

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических кадров, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.14. 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 взносах работников.

10.15. Оказывать индивидуальную помощь в решении вопросов, связанных с пенсионным обеспечением работников

10.16. Проводить разъяснительную работу в коллективе о правах и обязанностях застрахованных лиц в системе государственного пенсионного страхования.

10.17. Оказывать материальную помощь нуждающимся.

10.18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. 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 разрабатывается план мероприятий по выполнению коллективного договора.

11.3.Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании 1 раз в год.

11.4.Рассматриваются, все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением путем принятия компромиссного решения.

11.5.Соблюдают установленный законом порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют всевозможные приемы для устранения, причин, которые могут повлечь за собой возникновение конфликтов, 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.