

Утверждаю

Директор МОУ «СОШ» п. Подтыбок

Ref



Совместно школы:

Попова М.З. *Ref*

Колесникова Н.А. *Жоко*

Макарова Л.В. *Ref*

Казаринов О.А. *Ref*

Ведрева С.Н. *Ref*

Сударева И.А. *Ref*

Микушев Е.В. *Мик*

Коллективный договор

администрации и работников муниципального

общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа» п.Подтыбок,
структурное подразделение «Детский сад п.Подтыбок»

1. Общие положения
2. Производственная деятельность
3. Условия приема и увольнения
4. Рабочее время и время отдыха
5. Профессиональная подготовка и переподготовка. Аттестация
6. Охрана здоровья
7. Социальные гарантии
8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора
9. Трудовые споры
10. Приложения.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми,
г. Замосинский

Регистрационный № *192-К/2016*
от *19* *04* *2016* г.

Начальник управления труда:
Ref М.В. Синякин
подпись: ф.и.о.

Принято на общем собрании
трудового коллектива

«10»_02_2016 г

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социальные и профессиональные отношения между работодателем, в лице директора МОУ «СОШ» п. Подтыбок, педагогическими и техническими работниками, на основе согласования взаимных интересов сторон. (Ст. 40 ТК РФ)

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 образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда

2. Юридическими сторонами коллективного договора являются, с одной стороны – директор МОУ «СОШ», именуемый далее Администрацией, представляющий интересы собственника, и с другой стороны Совет школы в лице председателя Совета школы, который представляет интересы трудового коллектива работников школы.

3. Действие коллективного соглашения распространяется на всех работников школы

4. Действия администрации, ущемляющие интересы работников по сравнению с условиями, установленными настоящим коллективным договором, считаются неправомерными.

5. Настоящий коллективный договор заключен на срок не более трех лет. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. По истечении этого срока коллективный договор действует пока стороны не заключат новый или не изменят, не дополнят настоящий договор. Настоящий договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с руководителем предприятия.

6. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения администрацией его положений, работники школы не выдвигают новые требования по работе и не используют в качестве давления на администрацию приостановления работы. В случае нарушения этой договоренности, администрация вправе применять к ее участникам меры взыскания, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

7. Члены коллектива, представители администрации не вправе принимать решения и осуществлять действия, противоречащие интересам школы, злоупотреблять доверием в личных целях.

8. Стороны договорились:

- работники школы обязуются выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности;
- школа обязуется выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца;
- школа обязуется обеспечивать нормальные условия труда: соблюдать температурный режим, соблюдать интересы воспитанников, учащихся, учителей и родителей.

9. При выплате заработной платы работодатель обязан предоставить расчетные листы каждому работнику, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

10. В условиях коллективного договора, пришедших в несоответствие с вновь принятыми законодательными актами РФ, вводится доработка со дня введения их в действие.

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

1. Стороны согласились, что главным фактором является совместная работа школы, семьи, учащихся. Для чего договорились совместными усилиями обеспечить выполнение школьных программ, концепции школьного воспитания и образования.
2. Администрация, совместно с Советом школы, информирует работников о ходе выполнения школьных программ.
3. В обязанности администрации входит поддержка нормальной работы школы в условиях модернизации учебно-воспитательного процесса, его совершенствование.
4. Администрация обязана правильно организовать труд работников, использовать каждого по специальности в соответствии с заключенным договором /контрактом/, до начала работы ознакомить с должностными инструкциями, техникой безопасности, создать условия повышения квалификации работающих, развития их творческой инициативы, поощрять высокие результаты в работе, обобщать, распространять и внедрять передовой опыт работы педагогов.
5. Администрация обязана обеспечивать безопасные условия труда, постоянно осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов, на здоровье работников, регулярно проводить специальную оценку условий труда, совершенствовать технику безопасности, улучшать охрану труда.
6. Администрация обязана создавать условия для профессионального роста работников, увеличения заработной платы с учетом роста профессионализма, выделять средства и осуществлять мероприятия, направленные на жилищное, бытовое и культурное обслуживание работников школы.
7. Совет школы следит за социальной обстановкой в коллективе, прилагает меры для поддержания в коллективе согласия между сторонами договора, исходя из того, что лучшим средством для достижения этой цели являются переговоры.
В сферу компетенции Совета школы входит также выражение коллективного мнения по вопросам управления школой.
8. Коллектив обязуется содействовать эффективной работе, для чего:
разрабатывает показатели и размеры премирования и надбавок из бюджета.
9. Стороны договорились в случае острой производственной необходимости при письменном согласии работника, отзывать работника из отпуска, предоставлять ему отпуск в другой период, не влияющий на учебный процесс.

УСЛОВИЯ ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ.

Стороны договорились:

1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.
2. Запрещается включать в трудовые договора условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и настоящим коллективным договором.
3. При увольнении работника по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в соответствии с установленным законодательством.
4. При сокращении штатов преимущественное право на оставления на работе имеют лица, в семье которых есть дети – инвалиды, дети до 3 –х лет, беременные женщины, матери – одиночки.

5. Сокращение учителей и воспитателей в связи с сокращением объема работы может производиться только по окончании учебного года. Днем увольнения считается последний день работы.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяется в соответствии ст. 56 ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

4. Трудовой договор заключается:

1) на неопределенный срок

2) на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 настоящего Кодекса. В случаях предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего кодекса, срочный договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

5. В Трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, 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 только по соглашению сторон и в письменной форме.

6. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение 2*) и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами в данном учреждении.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

8. При установлении учителям, воспитателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителем в начале года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителя может быть разной в первом и втором полугодии. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

9. Совместителям предоставляется нагрузка в том случае, если учителя, для которых данная школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее 1,0 ставки заработной платы.

10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки, не может превышать одного месяца, в течение календарного года);

восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

возвращения на работу женщины из декретного отпуска.

11. Работодатель осуществляет своевременную запись в трудовую книжку (5 дней), а также все последующие изменения и поощрения.

12. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

13. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.)

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

15. Прекращение Трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77, 80, 81 ТК РФ), либо по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)

Работники:

16. При приеме на работу предоставляют все необходимые документы:

- паспорт (прописка не обязательна);
- трудовую книжку;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- диплом;
- военный билет;
- медицинские справки о допуске к работе с детьми для педагогических работников;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданная в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

17. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение

18. Все вопросы, связанные с изменением структуры школы, увольнением работников, его организацией /преобразованием/, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются администрацией с участием Совета школы.

19. В случае увольнения по собственному желанию работник своевременно (не позднее, чем за 2 недели) ставит в известность работодателя.

Работодатель обязуется:

- в установленный срок предоставить органам ПФР достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 01.04.1996г. № 27 – ФЗ с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральными законами от 25.10.2001 г. № 138 – ФЗ и от 31.12.2002г. № 198 – ФЗ.

- своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в фонд социального страхования.

- Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными актами РФ, коллективным договором, учитывая мнение Совета школы

- Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров.

- Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим Трудовым законодательством.

- Не допускать нарушения Трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

- Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законами РФ "Об образовании", Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

- При приеме на работу знакомить сотрудника с его должностными обязанностями, трудовым договором, условиями и оплатой труда, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором.

- Осуществлять подготовку школы к новому учебному году.

- Разрабатывать и согласовывать с Советом школы должностные обязанности работников. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностными обязанностями работников.

ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

1. Уведомлять Совет школы в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в школе 10 лет, одинокие матери и отцы;
- лица, воспитывающие детей до 16 лет,
- лица, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приёме работников, добросовестно работающих в нём ранее, уволенных из школы в связи с сокращением штата.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- одного из родителей, имеющего ребенка-инвалида до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При учебной нагрузке менее 1,0 ставки предоставляется учителям 5-11 классов методический день (день свободный от уроков) в течение недели для повышения методического мастерства, самообразования.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные или праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Рабочее время сотрудников школы в предпраздничные дни сокращается на один час.

Работодатель обеспечивает молодых специалистов учебной нагрузкой по специальности не менее ставки.

Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, должностными обязанностями, допускается с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Советом школы не позднее, чем за 2 месяца до начала отпуска. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 123, 124, 125 ТК РФ.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен по истечении шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Всем учителям и воспитателям установить продолжительность основного отпуска 56 календарных дней (педагогическим работникам школы), 42 календарных дня (педагогическим работникам структурного подразделения «Детский сад п.Подтыбок») и 16 дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера; техническим работникам – 28 календарных дней и 16 дней за работу в местностях, приравненных к условиям Крайнего Севера / на основании ТК РФ/.

На основании Статьи 128 ТК РФ По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами

Продолжительность работы учителя, воспитателя не может превышать часы по тарификации. Учителя приходят на работу не позднее, чем за 20 минут до начала уроков, занятий. У обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени мужчин – 40 час в неделю, женщин – 36 часов в неделю.

Для работников школы установить шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем, в каникулярные дни – пятидневка. Для работников структурного подразделения детского сада устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Продолжительность работы педагогов в каникулярное время с 9 до 13 часов и более (при учете учебной нагрузки и дополнительной работы с детьми).

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией.

Трудовая дисциплина и режим работы школы устанавливается на основании внутреннего трудового распорядка.

Оплата времени простоя (ст.157 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванное поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю или заместителю директора по УВР или заведующему хозяйством.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

В летний период педагоги привлекаются к работе в летних трудовых объединениях, школьном лесничестве, лагере с дневным пребыванием детей, в порядке очередности.

За перерыв в работе между уроками более двух часов, между первой и второй половиной дня, производить доплату в размере 30% за уроки этого дня при 2-х сменном режиме школы.

За выполнение работ, не входящих в круг обязанностей работника, производить доплату согласно разработанного положения Положение о материальном стимулировании и премировании работников МОУ «СОШ» п. Подтыбок в пределах выделенных ассигнований.

Педагогические работники и МОП имеют право на поощрения за добросовестный труд (отгулы, грамоты).

Технический персонал поощряется 1 днем отгула в летний период за добросовестный труд.

Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

Проведение ежегодного медицинского осмотра предусмотрено во время рабочего дня или во время ежегодного трудового отпуска с предоставлением одного дня отгула.

За работу, связанную с вредными условиями труда, производить доплату согласно Положению о материальном стимулировании и премировании работников в МОУ «СОШ» п. Подтыбок в пределах выделенных ассигнований.

Недельная нагрузка учителя – не более 36 часов в неделю.

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются положением об оплате труда работников учреждения, утверждаемым работодателем по согласованию с Советом школы

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются положением «О материальном стимулировании и премировании работников МОУ «СОШ» п. Подтыбок» в пределах выделенных ассигнований.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем образовательного учреждения в пределах выделенных ассигнований.

3) Заработная плата работников образовательных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда .

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5) Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере на основании проведенной специальной оценки условий труда и составляет 4 % оклада (ставки)

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6) Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7) Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

9) Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной постановлением. Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

10) Оплата труда педагогических и других работников образовательных учреждений, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

11) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательного учреждения.

12) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 26 числа текущего месяца за первую половину месяца и 11 числа следующего за текущим—за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

13) Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

14) При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

15) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель, сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме. На основании ст. 415 ТК РФ запрещен локаут, то есть увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период его разрешения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия. На основании ч. 1 и ч. 2 ст. 414 ТК РФ участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины, а также основания для расторжения трудового договора. К работникам, участвующим в забастовке, запрещено применять меры дисциплинарной ответственности. Однако на основании ч. 6 ст. 413 ТК РФ после вступления в законную силу решения суда Республики Коми о признании забастовки незаконной и вручения его копии органу, возглавляющему забастовку, у работников возникает обязанность приступить к работе на следующий день. Невыполнение этой обязанности может стать основанием для привлечения работников к дисциплинарной ответственности.

16) В соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №276 от 07 апреля 2014г. «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» срок действия квалификационной категории продлению не подлежит (пункт 24 нового Порядка аттестации педагогических работников).

Оплата труда педагогических работников, у которых истекает срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам, не имеющим возможности пройти

процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и др.), сохраняется сроком до одного года по имеющейся ранее квалификационной категории

17) Установить повышающий коэффициент для молодых педагогов при стаже от 0 - 3 лет в размере - 0,50.

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.

Изменение заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.
- при наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Наполняемость классов (групп) является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

Работодатель обязуется:

Приём 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.

Гарантирует работникам, привлекаемым к сверхурочной работе и работе в праздничные дни, оплату не ниже, чем в двойном размере.

Несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров и выплат заработной платы работникам.

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (статья 212 ТК РФ).

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (статья 212 ТК РФ).

Заключать договоры добровольного страхования жизни и здоровья работников по профессиям повышенного профессионального риска с учетом финансовых возможностей организации.

Обеспечить учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

Обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спец.одежды, обуви и др. средств индивидуальной защиты, моющих средств.

Работники обязуются:

Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты;

Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления)

Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников школы.

При приеме на работу и в начале учебного года проводят инструктаж с работниками по технике безопасности и противопожарной безопасности.

Осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование всех работников школы.

Предоставлять всем работникам школы 1 (один) рабочий день (один раз в год) для прохождения бесплатного медицинского обследования с последующим документальным подтверждением.

Организовать тепловой, световой и воздушный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

Организует работу школьной столовой для обеспечения работников и учащихся горячим питанием.

Обеспечивает своевременное расследование несчастных случаев с работниками школы, происшедших в рабочее время в период следования на работу и с работы.

Обеспечивать проведение (за счёт Фонда социального страхования от несчастных случаев) специальной оценки условий труда

Обеспечивать в целях охраны труда:

- проведение специальной оценки условий труда;
- составлять расписание уроков с количеством «окон» не более 2-х в неделю, иное по согласованию с учителем.

Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

Оказывать содействие техническим инспектором труда, работникам Министерства образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев с работниками. Возмещать вред, причинённый здоровью работника на производстве в соответствии с Федеральным Законодательством.

Выделять единовременное денежное пособие за возмещение вреда в случаях: гибели, получения инвалидности, утраты трудоспособности и т.д. в размере ставки.

Не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся.

Работники обязаны:

Строго соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности, требования охраны труда.

Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Осуществлять заботу об укреплении своего здоровья в целях плодотворной работы и уменьшения случаев простоя.

Совет школы обязуется:

Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников школы.

Принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками школы.

Осуществлять общественный контроль над состоянием охраны труда и выполнением работодателя обязанности по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

Обращаться к работодателю с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8.4. Стороны обязуются совместно:

Создать комиссию по охране труда, состоящую из работодателя, членов Совета школы.

Ежегодно разрабатывать мероприятия по охране труда, включающие организационные и технические мероприятия по охране труда,

Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением мероприятий по охране труда.

В случае грубых нарушений требований охраны труда Совет школы вправе требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений.

Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

1. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных Законодательством.

2. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

3. Работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных Законодательством.

4. Работникам, занятым на работе с вредными условиями труда, сверх основного отпуска устанавливается дополнительный отпуск. Дополнительный отпуск присоединяется к основному.

5. Вновь поступающим на работу надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере, если они прожили в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностям не менее пяти лет. Документами, подтверждающими срок проживания на Севере, являются паспорт, справка с места жительства или учебы.

Расчет северной надбавки для молодых специалистов (до 30-ти лет) следует исходить из следующей системы расчета надбавки:

- После первого полугодия работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, молодым специалистам начисляется 10% надбавка.
- Надбавка увеличивается через каждые 6 месяцев на 10% до достижения своей максимальной величины (50% от оклада).

6. На основании статьи 325 ТК РФ. Предоставлять работникам и неработающим членам семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) один раз в два года за счет предприятия оплачиваемый проезд к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, а также оплата стоимости провоза багажа до 30 кг общего веса. Заявление на проезд предоставить в администрацию за 1,5 – 2 месяца до выхода в отпуск. Если работник проводит время своего отпуска в нескольких местах, то ему возмещаются расходы по проезду до одного избранного им места / согласно «Закону о Северах»/.

При поездке к месту отдыха за границу, возмещение расходов по проезду к месту отдыха и обратно производится до границы Российской Федерации, стоимость которой подтверждается справкой с кассы приобретения билета.

7. На похороны работников и их семьям предоставляется неоплачиваемый отпуск по согласованию с администрацией.

8. Заработная плата должна выплачиваться не реже, чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ). Коммунальные услуги педагогам предоставляются согласно Постановления Мин Финна Республики Коми, Постановлений РФ и распоряжений Главы администрации МО МР «Корткеросский» .

9. Предоставлять годичный отпуск, без сохранения заработной платы, по истечении 10 – летнего стажа педагогической деятельности учителям школы согласно личного письменного заявления (ст. 335 ТК).

10. Работники имеют право на социальные льготы и гарантии, установленные законодательством РФ и дополнительные льготы, предоставляемые учредителем педагогическим работникам школы.

11. Работники имеют право:

- на получение досрочной пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ.

12. Предоставлять право работникам бесплатно пользоваться библиотечными фондами.

ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

Стороны договорились:

1. Прохождение медосмотра один раз в год за счет местного бюджета. Производить анализ временной нетрудоспособности и заслушивать на заседаниях при администрации и совете школы.

2. За работу без больничных листов в течение года предоставлять два оплачиваемых дня к отпуску или в дни школьных каникул за 1 и 2 полугодия за счет средств республиканского бюджета.

3. Создавать здоровые и безопасные условия труда, обеспечивать санитарно – гигиенические условия.

4. Утверждать мероприятия по охране труда.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в министерство труда и социальной защиты Республики Коми

Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

Один раз в год информируют коллектив о результатах реализации мероприятий по выполнению коллективного договора.

Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективно-трудовых споров, использовать все возможности по устранению причин, которые могут повлечь возникновению конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ

1. Стороны обязуются при разрешении трудовых споров руководствоваться процедурой, предусмотренной действующим законодательством, согласно которому работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен узнать о нарушении своего права. Работники предприятия могут обратиться с заявлением в комиссию по трудовым спорам, и она обязана рассмотреть заявление в десятидневный срок. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником непосредственно в суде в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

Требования трудового коллектива формируются и утверждаются на общем собрании или конференции большинством голосов членов трудового коллектива.

Администрация обязана рассмотреть выдвинутые требования в трехдневный срок со дня поступления и незамедлительно сообщить о своем решении. Решение должно быть изложено в письменной форме.

Приложения:

1. Положение об оплате труда.
2. Правила внутреннего трудового распорядка

Совет школы:

1. Попова Марина Владимировна - социальный педагог, учитель коми языка – председатель
2. Колесникова Надежда Алексеевна - зам. директора по УВР
3. Макарова Ольга Васильевна - зам. директора по ВР
4. Казаринова Ольга Анатольевна – директор школы
5. Вепрева Светлана Николаевна - завхоз школы
6. Сударева Ирина Александровна - заместитель директора по ДО
7. Микушева Е.В. – учитель начальных классов

Комиссия по охране труда и контролю за выполнением коллективного соглашения на 2016 – 2020 годы.

1. Микушева Елена Владимировна – председатель, учитель начальных классов
2. Бурдь Вера Михайловна. – учитель русского языка и литературы.
3. Карманов Иван Николаевич – учитель математики.
4. Погуляева Надежда Гелиевна – учитель биологии.
5. Микушева Любовь Ивановна – лаборант.
6. Кононенко Анна Пантелеймоновна, воспитатель

Комиссия по трудовым спорам

1. Костенко Любовь Ивановна – председатель, учитель начальных классов
2. Карманов Иван Николаевич – учитель математики.
3. Макарова Ольга Васильевна – зам. директора по ВР
4. Баваева Татьяна Александровна, учитель географии.
5. Вепрева Светлана Николаевна – завхоз.
6. Мишарина Елизавета Михайловна, воспитатель

