

Коллективный договор

Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 19»
Округа Муром Владимирской области РФ
на 2014 -2017гг.

От работодателя:
директор общеобразо-
вательного учреждения


/Т.В.Мочалова/
(подпись, ФИО)
М.П.


От работников:
Председатель
профсоюза


/О.В.Китаева/
(подпись, ФИО)
М.П.



Принят на общем собрании трудового
коллектива МБОУ
«Средняя общеобразовательная школа №19»
« 09 » января 2014 года

округ Муром,
Владимирская область РФ,
602254, ул. Куйбышева, д.24,
тел:9-24-05, 9-36-59
эл.почта: school19192007@yandex.ru

I. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 19» округа Муром, в дальнейшем именуемым МБОУ СОШ № 19.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, в дальнейшем – «ТК РФ», Законом Российской Федерации «Об образовании», иными законодательными и правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установления 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, региональным и территориальным соглашениями между ОК профсоюза работников народного образования и науки и Администрацией округа Муром.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком);
 - работодатель в лице его представителя – директора Мочаловой Татьяны Викторовны.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).
- 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 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения или расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохранит свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома по согласованию с профкомом:
- правила внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения;
 - соглашение по охране труда;
 - перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
 - положение о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам;
 - Положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
 - Положение о материальном стимулировании, доплатах и надбавках;
 - Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса
- Другие локальные нормативные акты.
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения (по согласованию) профкома;
 - принятия локальных нормативных актов общим собранием работников образовательного учреждения;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке коллективного договора;
 - другие формы.
- 1.18 администрация учреждения признает профком полномочным представителем коллектива работников образовательного учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля над его выполнением, а также при реализации права на

участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем согласно ст.52, 53, 384, 389 ТК РФ

1.19 профком признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей учреждения, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально – психологического климата.

Профком представляет работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию.

II. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими нормативными и законодательными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основным для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора с работниками (без изменения их трудовой функции) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа классов – комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения и т.д.)

Изменение существенных условий трудового договора в течение учебного года может производиться только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ) при этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в

учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

- 2.6. Объем учебной нагрузки (педагогические работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового Положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

При распределении учебной нагрузки преимущественное право предоставляется работникам, для которых учреждение является основным местом работы.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуска для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году не позднее 1 июля текущего года.

- 2.7. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 2.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов; временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличения учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года); простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и др.); восстановление на работу учителя, прервавшего отпуск за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска. В указанном абзаце случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.
- 2.9. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

- 2.10. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.11. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной деятельности, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза до ухода в очередной отпуск.
- 2.12. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых это учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.13. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
- 2.14. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.15. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).
- 2.17. работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст.85-90 ТК РФ)

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки по повышению квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.3. Работодатель обязуется:
- 3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет, учитывая пожелания работника.
- 3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства их на новых рабочих местах.

- 3.3.3. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет внебюджетных средств и за счет отчислений от фонда труда в размере, определяемом дополнительным соглашением между работодателем и профкомом.
- 3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работника (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст.187 ТК РФ)
- 3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ
- 3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее итогам установить работникам соответствующие получаемым квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестаций комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- В случае массового высвобождения работников уведомления должны содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2. Работникам получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю в течение трех месяцев для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 части 1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ), производить с учетом предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).
- 4.4. Стороны договорились, что:
- 4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ:
- лица пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении более длительное время;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право на работу и перевода с других должностей при появлении вакансий.
- 4.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья и учреждение; возможность воспользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к согласию о том, что:
- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормативная продолжительность рабочего времени, которое не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы, должностными обязанностями.
- 5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
- по согласованию между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (а ребенка-инвалида - до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

- 5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. До сведения учителей расписание должно быть доведено не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти.
- 5.6. При возможности (в зависимости от объема учебной нагрузки) учителям предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях предусмотренных планом учреждения (педагогический совет, родительские собрания и т.д.), учитель может использовать по своему усмотрению.
- 5.8. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.9. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет.
- 5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, устанавливаются лишь по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.11. Время осенних, весенних и зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.
В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
- 5.12. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 5.13. Во время каникул учебно-вспомогательный обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих

специальных знаний (мелкий ремонт, работы на территории, охрана учреждения и т.д.), в пределах установленного их рабочего времени.

- 5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.
- 5.15. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.
- 5.16. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
- 5.17. Продолжительность очередного отпуска для педагогических работников составляет 56 календарных дней, для заведующей библиотекой, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 28 календарных дней. При наличии финансовых возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть по просьбе работника заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 5.18. Работодатель обязуется:
- 5.18.1. Предоставлять отгулы в каникулярное время или к отпуску за выполнение работ, не связанных с основным видом деятельности:
- за ремонт (подготовку) к новому учебному году – 3 дня;
 - за дежурство на общешкольных мероприятиях (в зависимости от кол-ва дежурств и времени) – 1 день;
 - за проведение экскурсий, походов – 1 день (по области) – 2 дня (за пределами области);
 - за работу в аттестационной комиссии (в зависимости от выполненного объема работ: кол-во аттестующихся, посещение и анализ уроков), если данная работа не оплачивается дополнительно;
 - не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации -2 дня;
- 5.18.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (128 ТК РФ) в следующих случаях:
- При рождении ребенка в семье – 2 дня;
 - На похороны близких родственников, не считая дня проезда – не менее 3 дней (при наличии телеграммы или свидетельства о смерти);
 - Работникам в связи с юбилейной датой (50,55,60,65 лет) не менее 1 дня.
- 5.18.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ
- В начале учебного года для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (первоклассника) – 3 календарных дня;
 - Родителям учеников – выпускников 9-х, 11-х классов в конце учебного года – 1 день;
 - В связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
 - Для проводов детей в армию – 1 календарный день;
 - Для регистрации брака – до 5 календарных дней;
 - Родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы- 3 дня;

- Рабочим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- Санаторно - курортное или амбулаторное лечение с проездом в санаторий и обратно необходимое количество дней в течение года.

5.18.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до 1-го года (ст.335 ТК РФ). Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это не отразится на деятельности образовательного учреждения. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения ст.334 ТК РФ; ст.55 закона РФ «Об образовании»; Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года (Приказ Министерства образования РФ от 07.12.2000 № 3570).

5.18.5. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятых на работах с вредными условиями труда; ненормированным рабочим днем; особый характер работы в пределах от 3 до 12 календарных дней, в соответствии со ст.116-119 ТК РФ.

5.19. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей недели может определяться Правилами внутреннего распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.20. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1,2,3,4,5 января – Новогодние каникулы.

7 января – Рождество Христово

23 февраля – День защитника Отечества

8 марта – международный женский день

Праздник Весны и Труда

День Победы

День России и День народного единства

Наличие в календарном месяце праздничных нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад), (ст.112 ТК)

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

5.22. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в т.ч. в течение перемен. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

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

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:
- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения о новой системе оплаты труда (СОТ) работников организаций бюджетной сферы (Постановление Главы округа Муром от 01.09.2008 года № 2229 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образование округа Муром»).
- 6.2. Ставка заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по Положению об оплате труда или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
- 6.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа служащих и рабочих - по общеотраслевым разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
- 6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 16 и 30 число текущего месяца. Выплата осуществляется через Московский Индустриальный банк по договору № 57 от 12.03.2010 года через индивидуальную электронную карту.
- 6.5. Зарплата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренных Положением об оплате труда, и включает в себя:
- Оплату труда по должностным окладам;
 - Доплату за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящие в перечень основных обязанностей работника;
 - Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
 - Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением об оплате труда, локальными нормативными актами (согласно постановлению Главы).
- 6.6. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:
- При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
 - При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- При присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- При присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в 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.

- 6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняемых эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.8. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым Положением об общеобразовательном учреждении, являются предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.
- 6.9. Работодатель обязуется:
 - 6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в порядке, предусмотренных ст.142 ТК РФ, в размере 100% суммы неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).
 - 6.9.2. 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 в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).
 - 6.9.3. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
 - 6.9.4. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.
- 6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

- 6.11. Работник обязуется нести материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю в порядке и на условиях, предусмотренных гл. 39 ТК РФ.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:
- 7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
 - 7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам или выделении ссуд на его приобретение или строительство.
 - 7.3. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания. Обеспечивает предоставление работникам бесплатного пользования библиотечными фондами.
 - 7.4. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и работникам учреждения, находящимся на длительном стационарном лечении по спискам согласованным с профкомом.
 - 7.5. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере должностного оклада работникам, получившим трудовое увечье в данном учреждении, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:
- 8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков выполнения и ответственных должностных лиц.
 - 8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом с последующей сертификацией.
 - 8.3. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
 - 8.4. Проводить со всеми поступившими на работу, переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда,

сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию 1-й помощи пострадавшим. Организовать периодические инструктажи по охране труда всех работников учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда. Организовать проверку знаний работников в учреждении по охране труда на начало учебного года.

- 8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей).
- 8.7. Обеспечить обязательное социальное страхование всех рабочих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок 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 (ст.220 ТК РФ).
- 8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.10. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными (опасными) условиями труда. Список работников организации, занятых на вредных (опасных) работах, утверждается работодателем, согласуется с профкомом.
- 8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).
- 8.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.
- 8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.15. Содействовать техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.16. Обеспечивать наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.
- 8.17. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома ст.218 ТК РФ.

- 8.18. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников, для которых данное учреждение является основным местом работы.
- 8.19. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и в случае медицинских противопоказаний.
9. Профком обязуется:
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;
 - проводить работу по оздоровлению детей работников – членов профсоюза;
 - осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
 - принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства;
 - осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза;
 - избрать уполномоченного по охране труда профкома, обучить его по охране труда за счет средств фонда социального страхования РФ;
 - обсудить вопрос о повышении государственных гарантий уполномоченному по охране труда, избрав его заместителем председателя профсоюзной организации по охране труда на общественных началах;
 - систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации образовательного учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда;
 - добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились в том, что:

- 9.1. работодатель не вмешивается в практическую деятельность профкома и не ограничивает его права.
- 9.2. Работодатель признает профком единственным представителем коллектива при ведении переговоров по социально – трудовым вопросам и заключении коллективного договора.
- 9.3. Не допускается ограничение гарантируемых 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.
- 9.4. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- 9.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» и пункту 5 статьи 81 ТК РФ с предварительного согласия

профкома. Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

9.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 и пункту 5 части 1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профессиональной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель перечисляет на счет первичной профессиональной организации денежные средства из заработной платы работника (ст. 377 ТК РФ).

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

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом конференций, съездов, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители, члены профкома, не освобожденные от основной работы, могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и пунктом 5 части 1 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ).

9.10.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11.Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охраны труда, социальному страхованию и другие.

9.12.Работодатель с учетом мнения профкома решает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющиеся членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовое увольнение (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностных работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

Х. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

- 10.1. Содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.
- 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 ТК РФ.
Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, созданных нормами трудового права согласно ст.370 ТК РФ.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного 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 разработать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 10.6. Принимать участие в установлении системы оплаты труда и стимулировании труда согласно ст.135 ТК РФ.
- 10.7. Принимать участие в установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок работникам учреждения согласно ст.144 ТК РФ.

- 10.8. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде. Оказывать юридическую помощь по вопросам трудового законодательства.
- 10.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с окружным комитетом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направить заявки в окружной комитет профсоюза.
- 10.12. Выступать с ходатайством об улучшении жилищных условий перед учредителем образовательного учреждения, администрацией города.
- 10.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.14. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.15. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.16. Ходатайствует перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.
- 10.17. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 10.18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 10.19. Выступать в качестве защитника интересов работников в вопросах медицинского страхования перед страховой компанией, сотрудничающей с образовательным учреждением.
- 10.20. Оказывать материальную помощь членам профсоюза:
 - со смертью близких (родителей, детей, мужа (жены));
 - с рождением ребенка;
 - с юбилейными датами (50,55,60 лет);
 - в других случаях.
- 10.21. Совместно с руководителем образовательного учреждения организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства, поддержание чистоты и порядка в образовательном учреждении, сохранении его материальной базы; создание комфортно деловых условий работников и обучающихся, в том числе горячего питания; нормального морально-психологического климата в образовательном учреждении.
- 10.22. При необходимости представлять интересы образовательного учреждения и его работников в вышестоящих инстанциях.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

11. Стороны договорились, что:
 - 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
 - 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
 - 11.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.
 - 11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
 - 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь 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 согласно ст.55 ТК РФ. В случаях невыполнения работодателем каких-либо пунктов коллективного договора коллектив оставляет за собой право на коллективные действия.
 - 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
 - 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев окончания срока действия настоящего договора.
 - 11.9. Внесение изменений и дополнений производится в порядке, установленном ТК РФ.
 - 11.10. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью и обязательны для выполнения обеими сторонами.

Пронумеровано,

пронумеровано 65 (шестьдесят пять) листов

Директор МБОУ СОШ №19 Т.В.Мочалова

Председатель первичной профсоюзной организации

МБОУ СОШ №19 О.В. Китаева Китаева О.В.

