

Юридический адрес: 664035 г. Иркутск, ул. Фрунзе, д. 16

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного общеобразовательного казенного учреждения
Иркутской области «Специальной (коррекционной) школы № 14 г.
Иркутска»

С 01.09.2015 по 01.09.2018 г.

Утвержден на общем собрании Государственного общеобразовательного казенного учреждения Иркутской области «Специальной (коррекционной) школы № 14 г. Иркутска»

Протокол № 2 от 26.08.2015 г.

Представитель работников: Гайфиева Светлана Львовна - учитель ОБЖ Государственного общеобразовательного казенного учреждения Иркутской области «Специальной (коррекционной) школы № 14 г. Иркутска», тел.: 77-96-12.

Работодатель:

Директор Яковлева Лариса Павловна, тел.: 77-96-12.

Списочная численность: 45 человек

Администрация г. Иркутска		
Комитет по бюджетной политике и финансам		
Отдел труда и управления охраной труда		
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО		
« 27 »	10	2015 г.
рег. №	130-259/15	
Начальник отдела		Е. В. Казанцева

с запиской

г. Иркутск

1. Общие положения

Сторонами настоящего Коллективного договора являются работодатель Государственного общеобразовательного казенного учреждения Иркутской области «Специальной (коррекционной) школы VIII вида №14 г. Иркутска» далее (ГОКУ СКШ № 14 г. Иркутска) Яковлева Лариса Павловна, на основе Устава и работники учреждения, в лице их представителя Гайфиевой Светланы Львовны.

Договор заключен в соответствии с законодательством РФ и определяет согласованные позиции сторон по обеспечению стабильной и эффективной деятельности ГОКУ СКШ №14.

Договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работников образования.

Договор основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации «Об образовании» и «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»,

Стороны согласились в том, что:

1.1. Договор устанавливает для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации, и не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством; соглашениями.

1.2. В целях регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними отношений между работниками и работодателями в учреждении заключается коллективный договор.

1.3. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности учреждения и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации (изменение правового статуса) сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного Договора или внесения изменений и дополнений в Коллективный Договор.

1.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с Федеральным законом.

1.6 Контроль за выполнением договора осуществляется сторонами Коллективного договора.

1.7. Стороны доводят текст Коллективного договора до работников для его реализации.

1.8. Договор вступает в силу с момента подписания и действует до подписания следующего Договора в соответствии с законодательством РФ.

2. Обязательства сторон в области производственных и экономических отношений

Стороны договорились:

2.1. Не допускать экономически необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации, изменении организационно-правовых форм учреждений.

2.2. Совершенствовать механизм социального партнерства между работодателями и работниками на основе коллективных договоров и соглашений в решении вопросов оплаты труда, повышения квалификации, условий и охраны труда работников образования.

2.3. Способствовать обеспечению учета мнения всего трудового коллектива ГОКУ СКШ при принятии решения об изменении организационно-правовой формы объектов, их социально - культурной сферы, при определении условий сдачи работодателем учреждения в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования.

3. Обязательства сторон в области занятости и кадровой политики

Стороны договорились, что:

3.1. В случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией учреждений, а также с сокращением объемов их деятельности работодателем своевременно, не менее чем за три месяца в письменной форме и в полном объеме представлять органам службы занятости, соответствующему трудовому коллективу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях и сроках, в течение которого их намечено осуществить, и нести ответственность в установленном порядке.

3.2. При сокращении штатов, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста);
- проработавшие в ГОКУ свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет и до 18 лет, если ребенок учится;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работникам с более высокой производительностью труда и квалификации.

3.3. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет и другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждений, когда увольнение производится с обязательным трудоустройством по прежней специальности. Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

3.4. Работодатель по договоренности сторон предоставляет работнику оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы.

3.5. Стороны договорились, высвобождающиеся работники имеют возможность досрочного выхода (до 2-х лет) на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

3.6. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3.7. Стороны признают необходимым предусмотреть в коллективном договоре:

- продление до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случае временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию; нахождения в годичном отпуске, предусмотренном п.5 ст.55 ФЗ «Об образовании». Работодатель обязуется:

3.8. Не менее чем за три месяца в письменной форме предоставлять в ПК и службу занятости информацию о возможности массовых увольнений и за два месяца предупреждать работника, персонально и под роспись.

3.9. Предусматривать в бюджете средства для проведения процедуры сокращения численности или штата работников согласно ст. 178 ТК РФ.

3.10. Не осуществлять в течение учебного года в образовательных учреждениях организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года.

3.11. Оказывать помощь в трудоустройстве высвобождаемым работникам, создавать условия для переподготовки и переквалификации педагогических кадров, высвобождающихся в порядке сокращения или ликвидации, реорганизации учреждения до расторжения Трудового Договора. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации пункт 1 части первой статьи 81 ТК., либо сокращением численности или штата работников организации пункт 2 части первой статьи 81 ТК. Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие, а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (зачётom выходного пособия). При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением (согласно статьи 180 ТК РФ)

Председатель трудового коллектива обязуется:

3.12. Добиваться через коллективные договоры и соглашения сохранения рабочих мест.

3.13. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам трудового коллектива в случае их сокращения, ликвидации или реорганизации учреждения.

4 Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны договорились, что:

4.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим педагогическую работу в том же ГОКУ СКШ без занятия штатной должности помимо основной работы, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренным законодательством РФ, независимо от нахождения их в отпуске, нахождении в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

4.2. Стороны рекомендуют использовать право установления надбавок к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам награжденным ведомственными наградами, в том числе награжденным до 1995 г., исходя из фонда доплат и надбавок и внебюджетных средств, что фиксируется в коллективном договоре.

4.3. Образовательное учреждение в соответствии с Законом РФ от 9 июля 1999 г. N 159-ФЗ «Об образовании», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса РФ» самостоятельно осуществляет финансово – хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

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

- премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, и при этом израсходованные на указанные цели средства не должны быть классифицированы как не целевое использование бюджетных средств.

Премирование работников производится в пределах экономии фонда оплаты труда по смете учреждения, и предусматривается в коллективном договоре.

4.4.Работодатель:

- рекомендует при выходе работника на пенсию предусматривать выдачу единовременного пособия в размере среднего заработка при наличии экономии по ФОТ.
- С целью закрепления кадров молодых специалистов при устройстве на работу по направлению выделяет безвозмездно единовременное пособие не менее пяти МРОТ.

- Ходатайствует перед органами местного самоуправления о строительстве жилья для работников образования.

5. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

5.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, в соответствии с Коллективным Договором, согласно штатному расписанию учреждения.

5.2. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работника, определенного соответствующим законодательством и коллективным договором учреждения.

5.3. Трудовой договор заключается в соответствии с ТК РФ, руководствуясь ст. 67 ТК РФ.

5.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок.

5.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия 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 изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

5.6. Работодатель учреждения не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

5.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, количество классов-комплектов, других конкретных условий по согласованию с профсоюзными органом. Работодатель должен ознакомить педагогов до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

5.8. При установлении учителю, для которого данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах.

Объём учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным программам, сокращения количества классов. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых ГОКУ СКШ №14 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

5.9. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Ст. 67 ТК РФ.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. В соответствии с Рекомендациями об условиях оплаты труда сотрудников ГОКУ «Специальной (коррекционной) школы №14» продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников ГОКУ СКШ №14 устанавливается из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы и установлена 18 часов в неделю для учителей 2 - 9 классов.

6.2. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, количества классов - комплектов, других конкретных условий. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в

очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

6.3. При установлении учителю, для которого данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении её на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным программам, сокращения количества классов. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

6.4. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых ГОКУ СКШ №14 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

6.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом ГОКУ СКШ №14, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком, что фиксируется в коллективном договоре.

6.6. Во время осенних, зимних, весенних каникул, а также летних каникул не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждений, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды преподаватель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

6.7. Оплата труда педагогических и других работников ГОСКУ СКШ №14, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

сохранением заработной платы на срок до одного месяца, с их письменного согласия в соответствии со статьёй 60, 60.2 ТК РФ.

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

6.10. Привлечение отдельных работников ГОКУ СКШ №14 к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством с письменного согласия работников, совета трудового коллектива по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя, с учётом ограничений и гарантий для отдельных категорий работников, руководствуясь статьёй 113 ТК РФ.

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

6.11. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

- Родитель, воспитывающий ребенка - инвалида до 18 лет, имеет право на 4 дополнительных выходных дня в месяц в соответствии со ст.262 ТК РФ.

6.12. При составлении расписания занятий необходимо исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались так называемые окна, которые, в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются. Составлять расписание уроков с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей, предусмотреть свободные дни для выполнения методической работы и повышения квалификации.

6.13. При составлении графика дежурств педагогических работников в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания занятий учитываются сменность работы ГОКУ СКШ №14, режим работы

каждого педагогического работника в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем чтобы не

допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после их последнего учебного занятия.

6.14. Всем работникам гарантируется основной отпуск - 28 календарных дней и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней. В соответствии с ФЗ № 4520-1 от 19.02.93 г. (в редакции от 29.12.2004 г.) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям» ст.14. 6.15. Педагогическому работнику предоставляется гарантированный отпуск в размере 56 календарных дней и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней. В соответствии с ФЗ №4520-1 от 19.02.93 г. (в редакции от 29.12.2004 г.) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям» ст.14.

6.16. Библиотекарям образовательных учреждений, входящих в систему образования, предоставляется дополнительный отпуск в размере 13 календарных дней в каникулярное время (на основании письма МО РФ « О продолжительности отпусков работников, имеющих право на дополнительные отпуска» № 49-М от 28.06.1995 г.)

6.17. Очередность, предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.18. Работодатель учреждения образования по согласованию с трудовым коллективом в порядке поощрения может предоставлять отдельным педагогическим работникам дополнительные дни отдыха сверх ежегодного отпуска (кроме дошкольных учреждений) в каникулярное время без увеличения фонда оплаты труда:

- за достижения высоких результатов в труде: классным руководителям – 2 к.д.; заведующим кабинетами – 1 к.д.;

- за полную отработку учебного года без пропусков учебных дней (без б/л административных дней, сессий - 3 к.д.);
- за активное участие учителей в городских, республиканских научно-практических конференциях, семинарах, конкурсах и грантах (за каждый проведенный семинар)- 1 к.д.;
- проведение на базе школы научно-практических конференций, семинаров, конкурсов (за каждый) - 1 к. д.;
- за работу в классах с наполняемостью более 25 чел. - до 5 к.д.
- ремонт кабинетов - 5 к.д.
- обход микрорайона - 5 к.д.

6.19. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы с предоставлением отгулов в каникулярное время лицам, с их согласия заменяющим работника в связи:

- со свадьбой самого работника - 3 к.д.
- со свадьбой детей - 2 к.д.
- со смертью матери, отца, детей - 3 к.д.
- со смертью брата, сестры - 2 к.д.
- с рождением ребёнка (отцу) - 1 к.д.
- с юбилеем работника - 2 к.д.

без увеличения фонда оплаты труда.

7. Оплата и нормирование труда

Стороны считают, что:

7.1. Оплата труда для административно-управленческого персонала, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс,

учебно-вспомогательного персонала производится на основе Новой системы оплаты труда работников образования (приложение 1,2,3,4).

7.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников, не осуществляющих учебный процесс, устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.3. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 10 число следующего месяца.

7.4. При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) или базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Распределение фонда доплат и надбавок стимулирующей части заработной платы осуществляется с участием представителя трудового коллектива и доводится до сведения коллектива. При переходе на НСОТ осуществляется Советом учреждения.

7.5. На период действия Коллективного договора принимать меры по выплате педработникам ежемесячной денежной компенсации в размере, устанавливаемом органом местного самоуправления для обеспечения их книгоиздательской продукцией и методическими изданиями (ст.55 ФЗ «Об образовании»).

7.6. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями в пределах имеющихся средств.

7.7. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется с их письменного согласия в соответствии со статьей 60.2, статья 151 ТК РФ за дополнительную плату. Порядок установления и размеры, которой регулируется учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, и закрепляются в коллективном договоре, а также в положениях о надбавках и доплатах.

7.8. Доплаты за выполнение работ в ночное время, сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в размерах не ниже, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

7.9. Наполняемость классов, групп, установленную типовыми положениями об образовательных учреждениях с учетом санитарных норм и правил для педагогических работников считать предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

Любое превышение численности учеников в классах свыше 25 человек считается сверхнормативной нагрузкой на учителя.

Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.

7.10. Формирование оплаты для работников государственных и муниципальных учреждений общего образования производится с учетом:

- ассигнований на установление доплат и надбавок (стимулирующие выплаты) в размере не ниже 20% фонда оплаты труда, сформированного с учетом компенсационных выплат;

- дополнительных средств на оплату труда работников за превышение наполняемости классов (групп), предусмотренной типовыми положениями.

7.11. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки. В случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ от 03.04.2003г. №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». При условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующего учителя, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по классному руководству или проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся). Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до

установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца в письменной форме.

Работодатель:

7.12. Добивается бюджетного финансирования учреждений образования в размере 100% от потребности на заработную плату, методическую литературу, коммунальные услуги.

7.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

7.14. Осуществляет контроль за установлением тарифных ставок и окладов в соответствии с ПКГ, определяемыми результатами аттестации работников образования и Положением об аттестации (Приказ Министерства образования № 1908 от 26.06.2000г.).

7.15. Осуществляет контроль за начислением заработной платы не ниже 2/3 средней заработной платы работника случае простоя не по вине работника. Время простоя по причинам, независящим от работодателя работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, (ст. 157 ТК РФ). При приостановке деятельности учреждения по предписанию органов Санэпиднадзора, Государственной инспекции труда, Госпожнадзора статья 220 ТК РФ в размере среднего заработка.

8. Улучшение условий труда, охрана труда.

Работодатель:

8.1. Выделяет средства на охрану труда, в том числе на аттестацию рабочих мест из всех источников финансирования. При условии внедрения средств учредителем в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 1 % от размера средств от выполнения собственными силами учреждения работ, которые предусматриваются в коллективном договоре и уточняются в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

8.2. Проводит анализ травматизма, профессиональной, общей заболеваемости среди работников образования за прошедший год.

8.3. Разрабатывает на этой основе план мероприятий по улучшению условий труда, снижению травматизма. Организует в соответствии с положением проведение обучения работников образования всех уровней по охране труда. Проводит техническую экспертизу зданий и сооружений образовательных

учреждений на соответствие их требованиям безопасности и санитарно-гигиенических норм.

8.4. Обеспечивает бесплатное медицинское страхование работников образования. Предусматривает финансирование медицинских проф. осмотров, сохраняет за работником место, должность и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.5. Возмещает вред, причиненный здоровью работника при исполнении трудовых обязательств в соответствии с Гражданским кодексом, основами законодательства РФ об охране труда, Правилами возмещения работодателями вреда, причиненному работнику увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.6. Перед началом учебного года проводить приемку помещений повышенной опасности (учебные мастерские и т.д.) с оформлением соответствующих актов-разрешений на их эксплуатацию.

8.8. Оформлять журналы регистрации инструктажа, обеспечивать рабочие места инструкциями по охране труда.

8.9. Не допускать случаев эксплуатации неисправного травмоопасного оборудования и помещений, не отвечающих требований безопасности труда.

9. Оздоровление работников и их семей

9.1. Содействовать оздоровлению детей работников образования через оздоровительные, спортивные лагеря.

10. О порядке разрешения коллективных трудовых споров.

10.1. В случае нарушения Договора сотрудники коллектива имеют право на организацию забастовок, митингов, демонстраций и т.д. (от 30.12.2001 N 196-ФЗ, «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»), не нарушая процедуру разрешения разногласий (глава 61 ТК РФ), рассмотрение требований работников.

10.2. В случае возникновения коллективных трудовых споров действует согласно главы 61 ТК РФ, обязуется не нарушать ФЗ от 30.12.2001 №196-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

10.3. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг). Однако обязуется предусматривать компенсационные выплаты в размере $2/3$ тарифной ставки.

10.4. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные к нему требования работников. О принятом решении сообщает в письменной форме в течение 3 рабочих дней со дня получения указанных требований.

11. Контроль за выполнением Коллективного договора.

11.1. Контроль за выполнением обязательств Коллективного Договора осуществляют работодатель, председатель трудового коллектива и соответствующий орган по труду.

11.2. Стороны договорились, что в период действия настоящего Договора возникшие между ними разногласия рассматриваются в недельный срок.

11.3. Контроль за выполнением Договора осуществляется двухсторонней комиссией.

11.4. Стороны обязуются один раз в год информировать друг друга о ходе выполнения взятых на себя обязательств.

11.5. Коллективный Договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с 01.09.2015 года и действует до 01.09.2018 года.

11.6. Условия Коллективного Договора распространяются как на всех работающих в момент его заключения, так и вновь поступивших на работу в период его действия.

11.7. Внесение изменений и дополнений возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива.

11.8. Приложение к Коллективному Договору имеет одинаковую с ним юридическую силу.

13.9. Стороны несут ответственность за невыполнение условий Коллективного Договора в рамках действующего законодательства.

Работодатель:
Директор

Представитель работников:
Учитель ОБЖ



[Signature]
Л.П. Яковлева

[Signature]
С.Л. Гайфиева