



Расшифровка на собрания
трудоустроенного коллектива
МКОУ СОШ № 9
протокол № 4
от 22.01.2017 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 Усть-Кутского муниципального образования Иркутской области с 01.01.2018 по 01.01.2021



От работодателя:
Директор МКОУ СОШ № 9
Сидякутина Н.И.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МКОУ СОШ № 9
Петрова Е.А.



Оглавление

1. Общие положения.
 2. Трудовой договор.
 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
 4. Высвобождение работника и содействие трудоустройству.
 5. Рабочее время и время отдыха.
 6. Отпуск.
 7. Оплата и нормирование труда.
 8. Охрана труда.
 9. Улучшение условий труда.
 10. Социальная защита.
 11. Защита молодого учителя.
 12. Разрешение коллективных трудовых споров.
 13. Гарантии профсоюзной деятельности.
 14. Взаимоотношения сторон.
 15. Контроль за исполнением Коллективного договора.
- Количество приложений 3 , в том числе:
- Приложение 1.
 - Приложение 2.
 - Приложение 3.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 9 Усть-Кутского муниципального образования, заключенный в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установления льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.2. Коллективный договор заключен между работодателем и работниками. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работодатель - муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 9 Усть-Кутского муниципального образования (далее Школа);
- Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях со Школой.
- Представитель Работодателя – директор Школы.
- Представитель работников – первичная профсоюзная организация Школы (далее профком).

1.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Школы изменения типа Школы реорганизации Школы в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Школы

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

1.5. При реорганизации Школы в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При реорганизации или смене формы собственности Школы любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.7. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с 1 января 2015 года. Срок действия коллективного договора 2015-2017 гг.

1.9. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;
- положение о премировании работников.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления Школы непосредственно работниками и (или) через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы внесении предложений по ее совершенствованию.

1.12. Стороны согласились о том, что профком выступает в соответствии с Уставом профсоюза в качестве полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплате труда (размеры тарифных ставок, оклады, доплаты, надбавок), размерах и форм материального поощрения, нормах труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности как всех работников, так и отдельных работников членов профсоюза.

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными актами Школы

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

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4. 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 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой 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.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты – согласно Положения об оплате труда), режим рабочего времени и времени отдыха работника, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте).

2.6. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2.7. К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. (ст. 72 ТК РФ)

2.9. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работодатель не имеет права накладывать взыскания на работников или увольнять его за невыполнение работы, не входящей в его должностные обязанности. Перевод на другую работу без согласия работников допускается лишь в том случае, который указан в трудовом законодательстве.

2.11. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.12. Работодатель согласовывает с педагогическим работником учебную нагрузку на следующий учебный год до ухода работника в ежегодный отпуск под роспись.

2.13. Увеличение учебной нагрузки сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы возможно только с согласия педагогического работника. Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой педагогический работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

2.14. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, количества классов-комплектов и других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

2.15. Преподавательская работа (учебная нагрузка) педагогическим работникам, выполняющим ее помимо основной работы у этого же работодателя, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений (совместителям) предоставляются только в том случае, если педагогические работники, для которых работа у данного работодателя является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.16. Учебная нагрузка педагогического работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и перераспределяется на этот период между другими педагогическим работникам.

2.17. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по инициативе работодателя без согласия педагогического работника возможно в случаях:

- 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;
- Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.18. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.19. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава Школы
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы

3.3. Работодатель обязуется.

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом Школы.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работнику, совмещающему работу с успешным обучением в учреждениях образования при получении работником образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.5. Создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для создания работы и обучения.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми Школой.

3.4. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

3.5. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4. Высвобождение работника и содействие трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца.

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

4.3. При высвобождении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников соблюдать следующие условия:

- информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости за 2 (два) месяца, при массовых увольнениях за 3 (три) месяца, до профкома за 2 (два) месяца; до работника за 2 (два) месяца;

- с перечнем имеющихся вакансий знакомить работника под роспись;

- при наличии вакансий педагогическим работникам предлагать, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж.

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

4.5. Расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников производить с соблюдением ст. 179 ТК РФ. При равных условиях учитывать следующее:

- при определении квалификации сравниваются работники, занимающие одноименные должности;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

4.6. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

4.7. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.8. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1 (ликвидация), 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

4.9. Увольнение работников членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией и сокращении численности штата производить с учетом мнения профкома.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка МОУ СОШ № 9, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемым на них уставом Школы.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы устанавливается

продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

5.3. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели:

Шестидневная (с понедельника по субботу) рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Шестидневная (с понедельника по субботу) с одним выходным днем (воскресенье), рабочая неделя для педагогических работников.

Согласно графику сменности – работникам, выполняющих работу посменно.

Продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, - трудовым договором с конкретным работником.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Для работников, выполняющих работу согласно графику сменности (сторожа) в Школе введен суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода – полугодие. Норма рабочих часов для данной категории работников считается исходя из установленной для соответствующей категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря.

5.4. Неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя) по просьбе работников предоставляется:

- по соглашению между работником и работодателем;

- беременной женщине, одному из родителей (опекуна, попечителя), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- по рекомендации МСЭК;

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. Дополнительные дни отдыха по просьбе работников предоставляются:

- Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

- Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до

четырнадцать лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

- Отпуска без сохранения заработной платы во всех случаях согласно ст. 128 ТК РФ.

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников, по возможности не допускающего перерывов между занятиями более двух уроков в день.

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

5.8. Привлечение работников к работе в сверхурочное время, выходные и праздничные дни, производится с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя в порядке установленном ТК РФ.

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

5.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам (работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период) только с их письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.11. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка Школы должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда Школы.

5.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Если для отдельных работников невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.13. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации работники имеют право на забастовку - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора, объявленный в порядке определенном КТ РФ.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ.

Между работодателем и работниками может быть достигнуто соглашение о компенсационных выплатах работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Между работодателем и работниками может быть достигнуто соглашение о более льготном порядке выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренным ТК РФ.

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

5.15. Дежурство педагогических работников по Школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания. Время и график дежурств педагогических работников по Школе, графики работы в выходные и нерабочие праздничные дни, график работы в каникулы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Школы приказами по Школе и другими локальными актами Школы, принятыми в порядке, установленном законодательством.

5.16. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (косметический ремонт помещений школы, работа на территории, уборка).

6. Отпуск.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его отпуска.

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

6.2. Заработная плата за отпуск выплачивается работнику не позднее, чем за 3 дня до отпуска (ст. 136 ТК РФ).

6.3. Работник имеет право перенести или продлить отпуск по письменному заявлению, если работодатель не уведомил его своевременно (не позднее, чем за 15 дней) о времени его отпуска или не выплатил заработанную плату за время отпуска до его начала.

6.4. Работодатель по согласованию с профкомом в порядке поощрения может предоставлять отдельным работникам дополнительные неоплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска, не более 5 дней:

- за полную отработку года без больничных листов;
- за достижение высоких результатов в труде.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника, предоставляться отдельно.

6.5. Работодатель предоставляет педагогическому работнику по его заявлению не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы дополнительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом Школы без сохранения заработной платы.

6.6. Работодатель производит выплату денежной компенсации за неиспользованную часть отпуска (превышающего 28 календарных дней) по письменному заявлению работника (ст. 126 ТК РФ).

6.7. Учебно – вспомогательному, техническому персоналу предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней как лицам, работающим в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам определяется Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 N 724.

- 56 календарных дней и 16 календарных дней как лицам, работающим в местности, приравненной к районам Крайнего Севера – директор, заместитель директора по УВР, ОБЖ, НМР, автоматизации, учителя, педагог – психолог, педагог дополнительного образования, воспитатель ГПД, социальный педагог, педагог – логопед.

6.8. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно приложению № 1 к настоящему Коллективному договору.

6.9. Работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу – до 14 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- 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.

Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику и в иных случаях по соглашению между работником и работодателем.

6.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части, при этом одна из них не должна быть менее 14 календарных дней.

6.11. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы у работника, по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

6.12. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Школы.

7. Оплата и нормирование труда.

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников Школы осуществляется на основе «Положения об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Усть-Кутского муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки».

7.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии указанным выше положением в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.3. При отсутствии педагогическому работнику часов на ставку заработной платы работодатель производит доплату до ставки при возможности догрузки часами до соответствующей ставки.

7.4. Педагогическим работникам женщинам, имеющим детей в возрасте до 5 лет, предоставляется возможность выбора неполной педагогической нагрузки.

7.5. Замещение учебных часов временно отсутствующего педагогического работника оплачивается с учетом доплат, районного коэффициента и северной надбавки.

7.6. Труд педагогического работника, работающего по замещению свыше 2-х месяцев, оплачивается согласно тарификации, а не по часовой оплате.

7.7. В Школы установлены следующие сроки выплаты заработной платы: с 01 по 15 текущего месяца – заработная плата, с 20 по 25 текущего месяца – аванс.

7.8. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.

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

7.10. Любые удержания заработной платы работников, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с их письменного согласия.

7.11. Работодатель выдает каждому работнику расчетный листок с указанием начислений и удержаний заработной платы в следующие сроки: до 05 числа месяца следующего за расчетным.

7.12. Все дополнительные работы, не связанные с основным видом деятельности, выполняются с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя, с оплатой или предоставлением отгулов.

7.13. Работодатель гарантирует компенсационные выплаты за работу согласно перечню Приложение 2 к настоящему Коллективному договору.

7.14. Работодатель гарантирует компенсационные выплаты за работу непосредственно связанную с основной деятельностью согласно Приложение № 3 к настоящему Коллективному договору.

7.15. Работодатель информирует трудовой коллектив Школы через профком о размерах финансовых поступлений (бюджетных и внебюджетных средств и т. д.) в том числе средств, направленных на оплату труда работников.

7.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет Школы несет директор Школы.

8. Охрана труда.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенных на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию помощи пострадавшим.

8.3. Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

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

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

8.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.

8.7. Создать в Школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.8. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные

расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

8.9. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также вне очередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними работы (должности) и среднего заработка.

9. Улучшение условий труда.

9.1. Работодатель обязуется проводить своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнять другие мероприятия, направленные на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

9.2. Работодатель обязан, обеспечить педагогическим работникам необходимую материальную базу (приборы, наглядность, ТСО и т. д.) и только в этом случае она имеет право требовать соответствия педагогической работы Госстандарту.

9.3. Работодатель обязан оборудовать комнату для отдыха для работников.

9.4. Работодатель обязан обеспечить перечисление средств на расходы по мероприятиям улучшения условий и охраны труда в Школе в размере не менее 0,2 процентов суммы бюджетных ассигнований на их содержание Школы.

10. Социальная защита.

10.1. Работникам производится оплата один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы у данного работодателя.

10.2. Выплаты, предусмотренные настоящей статьёй, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

10.3. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим пунктом, предоставляются работнику для которого работа в Школе является основным местом работы.

10.4. Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в Школе устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления – Постановлением Администрации Усть-Кутского муниципального образования.

11. Защита молодого учителя.

11.1. При приеме на работу молодых учителей тарификация производится с учетом образования.

11.2. Ежемесячная компенсационная выплата молодым специалистам производится согласно «Положению об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 Усть-Кутского муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки».

11.3. Молодой специалист имеет право отказаться от классного руководства в первый год работы в Школе.

12. Разрешение коллективных трудовых споров.

12.1. Стороны пришли к соглашению о том, что для разрешения коллективных трудовых споров будут соблюдать необходимый порядок из решений (согласно ст. 401, 402, 403, 404 ТК РФ).

12.2. Стороны пришли к соглашению в соответствии со ст. 37 Конституции РФ признать право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая на забастовку.

12.3. Стороны пришли к соглашению о том, что об объявлении забастовки принимается собранием трудового коллектива Школы в порядке определенном ТК РФ.

12.4. Стороны пришли к соглашению, что в период проведения забастовки они обязаны продолжить разрешение этого спора путем примирительных процедур ст. 412 ТК РФ.

13. Гарантии деятельности профкома.

13.1. Работодатель обязуется соблюдать права профкома, содействовать его деятельности в Школе в соответствии с законодательством РФ, Уставом отраслевого профсоюза и настоящим Коллективным договором:

- освобождать членов профкома от основной работы с сохранением среднего заработка для участия из в работе собраний, конференций, заседаний профкома, занятий на курсах, семинарах и других мероприятиях, проводимых по линии Профсоюза работников образования;

- своевременно рассматривать письменные обращения и предложения профкома, давать на них мотивированные ответы о результатах рассмотрения таких обращений;

- не препятствовать посещению представителями профкома (для реализации ими уставных задач профкома) Школы.

13.2. Работодатель обязуется согласовывать с профкомом решения, затрагивающие социально-экономические и правовые интересы работников с учетом мнения профкома органа в случаях, предусмотренных ТК РФ.

13.3. Работодатель обязуется ежемесячно перечислять на счет профкома денежные средства из заработной платы работников членов профкома согласно заявлений работников в размере 1 % от начисленной заработной платы.

14. Взаимоотношения сторон.

14.1. Профком обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде в Школе, требовать устранения выявленных нарушений.

14.2. Профком обязуется содействовать разрешению индивидуальных трудовых споров возникающих между работниками и работодателем.

14.3. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профкомом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

14.4. В случае невыполнения одной из сторон условий Коллективного договора, вторая сторона имеет право на решение конфликтной ситуации в рамках действующего законодательства.

14.5. Профком принимает участие в распределении нагрузки педагогическим работникам, разработке должностных инструкций работников.

14.6. Условия Коллективного договора распространяются как на работников, работающих в момент его заключения, так и на вновь поступающих на работу в период его действия.

14.7. Стороны несут ответственность за выполнение условий настоящего Коллективного договора в рамках действующего законодательства.

15. Контроль за исполнением Коллективного договора.

15. Стороны договорились, что:

15.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

15.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

15.3. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на собрании трудового коллектива Школы.

15.4. Стороны рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

15.5. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется сторонами (их представителями).

14.17. Профком принимает участие в распределении нагрузки педагогическим работникам, разработке должностных инструкций работников.

14.18. Работодатель обязуется:

строить свои взаимоотношения с профкомом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

14.19. В случае невыполнения одной из сторон условий Коллективного договора, вторая сторона имеет право на решение конфликтной ситуации в рамках действующего законодательства.

14.20. Условия Коллективного договора распространяются как на работников, работающих в момент его заключения, так и на вновь поступающих на работу в период его действия.

14.21. Стороны несут ответственность за выполнение условий настоящего Коллективного договора в рамках действующего законодательства.

15. Контроль исполнения Коллективного договора.

Стороны договорились, что:

15.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

15.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

15.3. Стороны осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на собрании трудового коллектива Школы.

15.4. Стороны рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

15.6. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями).

15.7. Стороны вносят изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор по инициативе любой из сторон после рассмотрения на собрании трудового коллектива Школы, оформляя изменения и дополнения в виде дополнительного соглашения к Коллективному договору, подписанного сторонами.

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

Принят на собрании

Трудового коллектива Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9

« 27 » декабря 2017 г.

Представитель Работодателя
Директор МОУ СОШ № 9, УКМО

« 27 » декабря 2017 г.
Н. Скажуткина.



Представитель работников
Председатель профкома
МОУ СОШ № 9 УКМО

« 27 » декабря 2017 г.
Е.А. Петрова

Перечень
профессий и должностей, на которые предусматриваются компенсационные
выплаты в связи неблагоприятными условиями труда.

№ п/п	Профессия, должность	Установленная надбавка к заработной плате в %
1.	Повар, шеф-повар	12%
2.	Уборщик служебных помещений	10%
3.	Рабочий по обслуживанию зданий	4%
4.	Учитель иностранного языка	4%
5.	Учитель начальных классов	4%
6.	Учитель ОБЖ	4%
7.	Учитель русского языка и литературы	4%
8.	Учитель географии	4%
9.	Учитель биологии	4%
10.	Учитель технологии (столярные и слесарные мастерские)	10%

Представитель Работодателя

Директор МОУ СОШ № 9 УКО

« 27 » декабря



Представитель работников

Председатель профкома
МОУ СОШ № 9 УКО

« 27 » декабря 20 г.

Петрова Е.А.

Приложение № 2
к коллективному договору

Перечень
компенсационных выплат работникам

№ п/п	Виды работ	Размер оплаты % к ставке оклада
1.	Компенсационные выплаты:	
1.1.	За работу в ночное время	35%
1.2.	За работу в выходные и праздничные дни предоставляется день отдыха или по соглашению сторон, выплачивается компенсация в денежной форме, но не менее, чем в двойном размере.	В соответствии со ст. 64, 65 ТК РФ
1.3.	За работу в сверхурочное время: первые 2 часа в 1,5 размере, последующие в 2-ом размере.	
2.	Повышение ставок заработной платы и должностных окладов.	
2.2.	За работу с больными детьми на дому.	20%

Представитель Работодателя
Директор МОУ СОШ № 9

« 27 » декабря



И.Н. Скажутица

Представитель работников
Председатель профкома
МОУ СОШ № 9 УКМО

« 27 » декабря 2017 г.

Е.А.Петрова.

Комиссия по ведению коллективных переговоров,
подготовки проекта, заключению и организации контроля
за выполнением коллективного договора

Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная
школа № 9 Усть-Кутского муниципального образования Иркутской области

ПРОТОКОЛ

В переговорах участвовали:

Члены комиссии: 1. Председатель профсоюзного комитета МОУ СОШ № 9 УКМО
Петрова Е.А.
2. Председатель комиссии МОУ СОШ № 9 Бушватюк Н.А.
3. Представитель администрации МОУ СОШ № 9 Скажутина Д.Н.
4. Представитель педагогического коллектива - Матвеева Н.И.
5. Представитель технического персонала МОУ СОШ № 9 – Цыбулёва
Т.С.

Рассматриваемый вопрос: заключение коллективного договора на 2018-2021. года.

Внесены предложения:

1. Коллективный договор МОУ СОШ № 9 УКМО на 2015 -2017 г. взять за
основу; с учетом изменений и дополнений



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575777

Владелец Скажутина Дэния Назибовна

Действителен с 03.12.2021 по 03.12.2022