

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Многопрофильная гимназия г. Лагани»

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2013 – 2016 год(ы)

От работодателя:

Директор
общеобразовательного
учреждения

_____ В.П. Спицына
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения

_____ С.В. Коновалова
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 200__ г.

М.П.

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работниками Многопрофильной гимназии, с одной стороны, и администрацией гимназии, с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в

Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Многопрофильная гимназия г. Лагани»

(наименование общеобразовательного учреждения)

1.2. Коллективный договор, заключён, в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения МПГ и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами КД являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их полномочного представителя – первичной профсоюзной организации;
- работодатель в лице его представителя – директора –

Спицыной Веры Павловны;

- работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

1.4. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами

1.5. Действие настоящего КД распространяется на всех работников учреждения.

1.6. КД сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителями учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования

1.7. В течение срока действия КД ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств до окончания срока действия КД.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами.

1.9. Изменения и дополнения в КД могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия КД и утверждаются в качестве приложения к КД решением общего собрания трудового коллектива.

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

1.11. Положения КД распространяются на всех работников школы и не могут ухудшать их положения по сравнению с нормами трудового законодательства.

1.12. Работники гимназии доверяют и поручают профсоюзному комитету гимназии представлять их интересы в переговорах, заключение КД и контроль за ходом его выполнения.

1.13. Стороны договорились, что текст КД должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение -10- дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения КД, содействовать его реализации.

1.14. При смене формы собственности учреждения КД сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.15. При ликвидации учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения КД сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в КД определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;

- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
- 6) перечень профессий и должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) положение о распределении стимулирующих выплат;
- 9) положение о премировании работников.
- 10) другие локальные нормативные акты.

1.18. стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД.
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии КД
- другие формы.

1.19. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры рассматривать в строгом соответствии с гл. VI ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления изменения условий труда
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора
- отказом работодателя учесть мнение профкома при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права

- если примирительные процедуры не привели к разрешению трудового договора. Либо работодатель уклоняется от примирительных мер, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного спора.

II .Трудовой договор

2. Работодатель обязуется:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными 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 основанием 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 неопределенный 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 и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрам, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию профкома). Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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 с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.6. 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 учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.7. При заключении трудового договора с педагогическими работниками учитывать положения ст.331 ТК РФ

2.8. Предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором трудовой функции.

2.9. Выполнять условия заключенного трудового договора с работниками.

2.10. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.11. 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 данное образовательное учреждение является

местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.12. 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.

2.13. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие, праздничные дни не планируется.

2.14. уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течении учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программ, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной

необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной 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 в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.15. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов – комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану,

проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

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.

2.16. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. 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 учреждения.

3.2. работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае, направления работника, для повышения квалификации сохранять за ним место работы (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, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, предусмотренные ст.173- 176 ТК РФ ,получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием , а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т. д.)

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной 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 два месяца до его начала, а в случаях, которые могут привлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.3. Стороны договорились:

- -. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста,(за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и др. категории работников).

- -. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения при появлении рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников.

- -. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штатов, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

(ст. 178,180 ТК РФ)

- -Работникам уволенным в связи с сокращением штата после увольнения гарантируется :сохранение очереди на получение жилья в учреждении , возможность пользоваться на правах работников услугами культурных , медицинских , спортивно оздоровительных , детских – дошкольных учреждений.

- -При появлении новых рабочих мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу , ранее уволенных по сокращению штатов.

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.5. Оказывать единовременную материальную помощь с учетом состава семьи из территориального комитета профсоюза.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1-Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ МПГ (ст. 91ТКРФ) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, и графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также

условиям трудового договора, должностным инструкциям работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2 .Для руководящих работников, администрации, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала нормированный рабочий день не более 40 часов в неделю.

5.3.Для пед. работников не более 36 часов в неделю, за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ. Постановление Правительства РФ № 191 от 3.04. 2003г.)

5.4.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 учреждения.

5.5.Неполное рабочее время устанавливается в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

1. по соглашению между работником и работодателем
2. по просьбе беременной женщины
3. по просьбе одного из родителей, (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребёнка- инвалида в возрасте до 18 лет).
4. по просьбе лица ухаживающего за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6.Расписание составляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

5.7Учителям по возможности, предусматривается 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 (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.8.Работу в выходные и праздничные дни не планировать, кроме учреждений дополнительного образования.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит дальнейшая нормальная работа учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их в случаях, определённых ч.III ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие дни допускается с письменного соглашения работника с учётом мнения профкома.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

5.9.Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в 2-ом тарифе,

5.10.Время осенних, зимних, весенних каникул является рабочим временем всех работников школы.

5.11.График работы в каникулы утверждается приказом администрации.

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

5.13.Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.(ст.95 ТК РФ).

5.14.График сменности работы составлять с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводить до сведения. Работников не позднее, чем за месяц для сведения.

5.15.Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со ст.107 ТК РФ.

5.16.В течение рабочего дня работнику должен быть представлен для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается и определяется Правилами внутреннего распорядка.

5.17.Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.18.Всем работникам предоставлять выходные- при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

5.19.Общим выходным днём является воскресенье.

5.20.Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.21.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за

две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

5.23.Продление, перенесение, разделение и отзыв на него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

5.24.1. Предоставлять с учетом производственных и финансовых возможностей по согласованию с профкомом предоставлять дополнительные отпуска

- в связи с переездом на новое место жительства 3 дня;
- для проводов детей в армию 3 дня;

5.25.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом учреждения (п.5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании», ст.335 ТК РФ).

5.25.3. На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работающих:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы- до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам- до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников- до 5 календарных дней.

5.25.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласию между работником и его работодателем.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны исходят из того, что:

Оплата работников труда гимназии осуществляется на основе единой тарифной сетки.

6.1-ставки устанавливаются по категориям в зависимости от образования и стажа работы и образования.

6.2-оплата библиотечных работников, производится применительно к условиям оплаты труда установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренных для этих категорий работников.

6.3 Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем один раз в месяц.

6.4.Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142ТКРФ в размере среднего заработка.

6.5.Сохранять за работником, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения данного договора по вине работодателя или органов власти заработную плату в полном размере.

6.6.Ответственность за своевременность и правильность выплаты заработной платы работникам несет директор школы.

6.7.Изменение разрядов оплаты труда производится:

1. при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня предоставления документов
2. при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией
3. при присвоении почетного звания со дня присвоения
4. при присуждении ученой степени кандидата наук со дня вынесения ВАК решения о выдаче диплома.

6.8.На учителей и других пед. работников, выполняющих пед. работу без занятия штатной должности на начало учебного года составляется тарификационный список.

-6.9.Наполняемость классов, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе за часы работы.

6.10.Выплату стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований (за напряженность, интенсивность, высокие достижения в труде);

-6.11. Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

VII. Нормы рабочего времени и нормы учебной нагрузки.

7. Ставки заработной платы пед работников выплачивается за норму часов учебной нагрузки.

за 18 часов пед. работы в неделю – учителям 5-11 классов ,педагогам дополнительного образования

за 18 часов пед. работы в неделю учителям 1-4 классов, учителям – логопедам.

за 30 часов пед. работы в неделю воспитателям ГПД, инструкторам по физкультуре. за 36 часов пед. работы воспитателям дошкольных групп, педагогам – психологам, социальным - педагогам, педагогам – организаторам, старшим –вожатым.

За часы пед. работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

- Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю;
- Учителям, которым не может быть обеспечена полная нагрузка, гарантируется выплата полной ставки заработной платы при условии догрузки их до установленной нормы часов другой пед. работой
 - учителям школы, у которых учебная нагрузка уменьшается
 - в течение года по сравнению с тарификацией, до конца учебного года выплачивается заработная плата:
 - -зарплата за фактическое количество часов, если оставшаяся нагрузка выше нормы за ставку
 - .об уменьшении объема нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке пед. работой работники должны быть оповещены не позднее чем за два месяца.

7.1. Порядок установления почасовой оплаты труда.

--За часы, выполненные в порядке замещения, не дольше двух месяцев.

--при оплате за педагогическую работу специалистов других предприятий

Размер оплаты за 1 час пед. работы определяется путем деления месячной ставки пед. работника в соответствии с категорией за норму часов на среднемесячное количество рабочих часов

1).75,0- при норме за 18 часов в неделю.

2)166,25- при норме 40 часов в неделю.

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательных учреждений в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников отрасли и несчастных случаев, обобщает по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на коллегии Комитета образования с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1. Информировывает райком профсоюза в течение первого квартала о состоянии травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственным учреждениям на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на доплаты за работу во вредных условиях.

8.2. Предусматривает средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест, из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание учреждения, которые предусматриваются в коллективном договоре и уточняются в соглашении по охране труда, являющимся приложением к нему (ст. 18, 19 Федерального закона «Об охране труда в Российской Федерации»).

8.3. Обеспечивает за счет средств учреждения обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и средней заработной платы на время прохождения указанных мероприятий

8.4. Обеспечивают участие технического инспектора труда Рескома профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших в учреждениях, и профессиональных заболеваний, представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.5. Организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждениях с последующей сертификацией в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ и порядком проведения аттестации рабочих мест

по условиям труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 569.

8.6. Организация профсоюза гимназии:

8.6.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов и уполномоченных лиц по охране труда.

8.6.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

8.6.3. Оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труд, представляет их интересы в органах власти, в суде.

8.6.4. Обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда, способствуют формированию и организации деятельности комиссии по охране труда учреждений, организует их обучение и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

8.6.5. Профсоюзный комитет обязуется содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов и уполномоченных по охране труда профкомов, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

IX. Контроль за выполнением Соглашения

Ответственность сторон коллективного договора.

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора и отчитываться на общем собрании работников о их выполнении.

9.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

9.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

9.5.Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

9.6.Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

9.7.В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КоАП).

9.8.Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счёт работодателя.

9.9.Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечёт дисквалификацию на срок от одного до трёх лет (ст. 5.27. КоАП).

9.10.По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК, часть вторая пункт 2 ст. 30 Федерального закона «О профсоюзах»).