

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №13»
с. Владимиро – Петровка
Ханкайского муниципального района
Приморского края

Индекс: 692672

телефон: 93-1-35

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Администрации и трудового коллектива
МКОУ СОШ №13 с. Владимиро-Петровка
на 2013-2016 год

Заключен на основе Закона РФ
«О коллективных договорах и соглашениях»
(Закон РФ от 25.09.1992 года №3543-1)

Принят общим собранием работников
МКОУ СОШ № 13 с. Владимиро-Петровка
Протокол № ____ от «__» _____ 20__ г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду

Администрации Ханкайского муниципального района
(указать наименование органа)

Регистрационный № 27 от 29 сентября 2013 г.

Руководитель органа по труду



Администрация
Директор МКОУ СОШ №13
с. Владимиро-Петровка
Ханкайского муниципального района
Приморского края

Ю.М. Мелодов



Профком
Председатель ПК МКОУ СОШ №13
с. Владимиро-Петровка
Ханкайского муниципального района
Приморского края

Н.П. Гурьянова

«__» _____ г.

СОДЕРЖАНИЕ

- I. Общие положения.
- II. Содержание трудового договора.
- III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
- IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
- V. Рабочее время и социально-бытовые льготы и гарантии.
- VI. Оплата труда и нормирование труда.
- VII. Охрана труда и здоровья.
- VIII. Гарантии профсоюзной деятельности.
- IX. Обязательства профкома.
- X. Контроль за выполнением коллективного договора.

Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников МКОУ СОШ №13 с Владимиро-Петровка»

Приложение №2 «Положение об оплате труда»

I. Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работниками муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13» с. Владимиро-Петровка Ханкайского муниципального района Приморского края, в лице выборного профсоюзного органа (в дальнейшем «Профсоюз») с одной стороны и администрацией школы в лице директора Македонова Юрия Михайловича (в дальнейшем «Администрация») с другой стороны.
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения 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 и является документом, определяющим взаимоотношения Администрации и трудового коллектива, обязательства и ответственность сторон перед трудовым коллективом.
- 1.3 Коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа» №13 с. Владимиро-Петровка Ханкайского муниципального района Приморского края.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43ТКРФ).

- 1.4 В случае изменения законодательных норм стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в коллективный договор соответствующие изменения и дополнения (ст.44ТК РФ).

- 1.5 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.
- 1.6 Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в учреждении (ст.29ТК РФ).
- 1.7 Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора.
- 1.8 Стороны информируют трудовой коллектив о своей деятельности по социальной защите его членов, решениях, затрагивающих их трудовые и социально-экономические интересы.
- 1.9 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, структуры учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

- 1.10 Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами и действует по 2012 год, до заключения следующего коллективного договора. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации, знакомить с коллективным договором всех вновь поступающих на работу.

II. Содержание Трудового договора.

- 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 заключается на неопределенный срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59ТК 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.57ТК РФ).
- 2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работником в соответствии с п. 66 «Типового положения об общеобразовательном учреждении», утверждённом постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 № 196 (с изменениями от 23.12.2001, 01.12.2005), устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. 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 по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году не позднее 1 июля текущего года. 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 год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной и 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.
- 2.7. 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.

2.8. 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.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение 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 программам, 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 двух недель непрерывной работы 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.

2.11. 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.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 81 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. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

- 2.13. 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 в том, что:
- 3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2 Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечни необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.3 Работодатель обязуется:
- 3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
- 3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
- 3.3.3. Предоставлять гарантии работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
Предоставлять гарантии, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.
- 3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее 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 повлечь 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. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).
- 4.3. Стороны договорились, что:
- 4.3.1. 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 предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении более длительное время; награжденными государственными наградами в связи с педагогической деятельностью:

неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

- 4.3.2 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу и перевода с других должностей при появлении вакансий.
- 4.3.3 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и социально-бытовые льготы и гарантии.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего больших перерывов между занятиями (не более двух свободных уроков подряд).
- 5.5. 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.
- 5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Им предоставляется другой день отдыха.
- 5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, но не более 120 часов в год.
- 5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по

письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

- 5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
- 5.10. 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 им рабочего времени.
- 5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продолжительность отпуска:

должность	основной отпуск (дней)	дополнительный отпуск (дней)
педагогические работники	56 – Пост. Правительства от 01.10.2002 № 724	8 – Трудовой кодекс РФ ст.116
секретарь-машинистка	28 – Трудовой кодекс РФ ст.115	8 – Трудовой кодекс РФ ст.116
водитель автобуса	28 – Трудовой кодекс РФ ст.115	7 - приложение № 4 к письму Министерства Просвещения СССР ЦК профсоюза работников просвещения от 02.07.1970 г. № 67-м 8 - Трудовой кодекс РФ ст.116
заместитель директора по АХР	28 – Трудовой кодекс РФ ст.115	14 - приложение № 4 к письму Министерства Просвещения СССР ЦК профсоюза работников просвещения от 02.07.1970 г. № 67-м 8 - Трудовой кодекс РФ ст.116
главный бухгалтер	28 – Трудовой кодекс РФ ст.115	7 - приложение № 4 к письму Министерства Просвещения СССР ЦК профсоюза работников просвещения от 02.07.1970 г. № 67-м 8 - Трудовой кодекс РФ ст.116
ведущий библиотекой	28 – Трудовой кодекс РФ ст.115	14 - приложение № 4 к письму Министерства Просвещения СССР ЦК профсоюза работников просвещения от 02.07.1970 г. № 67-м 8 - Трудовой кодекс РФ ст.116
библиотекарь	28 – Трудовой кодекс РФ ст.115	14 - приложение № 4 к письму Министерства Просвещения СССР ЦК профсоюза работников просвещения от 02.07.1970 г. № 67-м 8 - Трудовой кодекс РФ ст.116
книжный рабочий по комплектованию библиотечного фонда	28 – Трудовой кодекс РФ ст.115	7 - приложение № 4 к письму Министерства Просвещения СССР ЦК профсоюза работников просвещения от 02.07.1970 г. № 67-м 8 - Трудовой кодекс РФ ст.116

- О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- 5.12. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ. 5.12.
- 5.13. Работодатель обязуется:
- 5.13.1. Предоставлять отгулы в каникулярное время или к отпуску за выполнение несвязанных с основным видом деятельности:
- за участие в работе районных олимпиад - 1 день;
 - за работу в выходные и праздничные дни - 2 дня;
 - за работу в аттестационной комиссии (в зависимости от выполненного объема работ: количество аттестующих-1 день.
- 5.13.2. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов (ст. 128 ТК), связанных с охраной здоровья, по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам, администрация может предоставлять работникам в течение года отпуск без сохранения заработной платы. В обязательном порядке такой отпуск предоставляется в связи:
- с похоронами родных - до 5 дней;
 - с бракосочетанием — 3 дня;
 - с переездом на новое место жительства - 2 дня;
 - при рождении ребенка- 2 дня;
 - для проводов детей в армию - 2 дня;
 - работникам в связи с юбилейной датой (50,55,60,65 лет) не менее 1 дня;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
 - санаторно-курортное или амбулаторное лечение с проездом в санаторий и обратно необходимое количество дней;
- 5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.
- 5.14. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.
- 5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, и устанавливается и регулируется Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений (Утвержден приказом Минобрнауки России от 27.03.06 №69)
- 5.16. Привлекать педагогических работников к дежурству по школе в соответствии с графиком дежурств, согласованным с профкомом. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.
- 5.17. Педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы не менее 25 лет своевременно оформлять льготную пенсию по выслуге лет согласно ст.55 Закона об образовании и постановлений правительства РФ от 06.09.91 года №463, № 953 от 22.09.93
- 5.18. Не препятствовать занятиям дополнительной трудовой деятельностью, способствующей увеличению дохода работников школы, если данная деятельность не влияет на исполнение функциональных обязанностей на основном месте работы.
- 5.19. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем
 - по просьбе беременной женщины
 - по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), 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.

- 5.20. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 13 Трудового Кодекса РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового Кодекса РФ.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны договорились о том, что:

- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.
- 6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
- 6.3. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы.

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

- 6.4. Зарботную плату выплачивать работникам ежемесячно в соответствии со ст. 135.136.142 ТК РФ. Выплачивается два раза в месяц 28 числа текущего месяца – выплачивается заработная плата за первую половину месяца; 15 числа месяца, следующего за отработанным – окончательный расчёт за отработанный месяц в денежной форме (статья 131 ТК).

6.5. Зарботная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС(Постановление Администрации Ханкайского муниципального района Приморского края № 44-па от 01.02.2008г. « О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Ханкайского муниципального района», утвержденное Постановлением Администрации Ханкайского муниципального района от 13.04.2005г. №252 «Об утверждении положения об оплате труда работникам учреждений, финансируемых из бюджета Ханкайского муниципального района» с учётом изменений и дополнений.
- районный коэффициент 30%
- надбавку за непрерывный стаж работы:
 - а) проживающие постоянно в ДВ регионе 30%
 - б) сотрудники в возрасте до 30 лет прибывшие в ДВ регион: через каждые 6 месяцев - 10% - итого 30 %.
 - в) сотрудники старше 30 лет: - через 1 год работы - 10 %; через последующие 2 года 10; через последующие 2 года- 10% - итого 30%
- доплату к должностному окладу (тарифной сетке) 25 % за работу в бюджетном учреждении, расположенном в сельской местности. (Постановление главы Ханкайского муниципального района от 24.12.2007г. № 891 «О внесении изменений в Положение «Об оплате труда работников учреждений финансируемых из средств

местного бюджета» утвержденною постановлением главы
муниципального образования от 19.04.2005г. от 19.04.2005г. № 252»

— доплаты работникам школы за: (см. приложение).

- 6.6. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.
- 6.7. Информировать, не реже одного раза в год, коллектив о размерах поступлений бюджетных средств, доходов от приносящей доход деятельности, прочих безвозмездных поступлениях юридических и физических лиц.
- 6.8. При прекращении трудового договора выплата всех причитающихся сумм производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

VII. Охрана труда и здоровья.

7. Работодатель обязуется:

- 7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда
внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих
производственный травматизм и возникновение профессиональных
заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также
переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж
по охране труда,
сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения
работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 7.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране
правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 7.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, и другими средствами
индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в
соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и
должностей.
- 7.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в
соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по
согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).
- 7.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по
охране труда.
- 7.8. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и
охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 7.9. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников
народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным
(доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда
в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и
безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 7.10. По каждому несчастному случаю на производстве создавать комиссии по
расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, разрабатывать
мероприятия по предупреждению производственного травматизма.
- 7.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и
периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также
внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в

соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- 7.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере заработной платы.
- 7.13. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда» - ст. 212 ТК РФ.
- 7.14. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников согласно Закона РФ от 28.06.1991 г. № 1499-1 «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации».

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности.

8. Стороны договорились о том, что:
- 8.1. Работодатель не вмешивается в практическую деятельность профкома и не ограничивает его права.
- 8.2. Работодатель признает профком единственным представителем коллектива при ведении переговоров по социально-трудовым вопросам и заключении коллективного договора.
- 8.3. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 8.4. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 8.5. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 8.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ с предварительного согласия профкома.
- 8.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от заработной платы (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 8.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения, в том числе и по поступлению внебюджетных средств.
- 8.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 8.10. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения-1 года со дня его применения членам профсоюза (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- дополнения и изменения в должностные обязанности работников, являющихся членами профсоюза:
- о представлении к награждению работников учреждения отраслевыми наградами (Почетные грамоты Управления образования, Департамента образования, Министерства образования; Почетными знаками);
- тарификация на новый учебный год;
- расходование внебюджетных поступлений, в том числе средств от аренды помещения.

IX. Обязательства профкома.

9. Профком обязуется:

- 9.1. Содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.
- 9.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 9.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства, коллективного договора, соглашений и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 9.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 9.5. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 9.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

- 9.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 9.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 9.10. Ходатайствовать перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.
- 9.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза за счёт средств профсоюза:
- для прохождения медицинского обследования и длительного стационарного лечения
 - со смертью близких (родителей, детей, мужа (жены));
 - с рождением ребенка;
 - с юбилейными датами (50, 55, 60, 65 лет);
 - в других случаях.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

- 10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.
- 10.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством. В случаях невыполнения работодателем каких-либо пунктов коллективного договора, коллектив оставляет за собой право на коллективные действия.
- 10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 4 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 10.9. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью и обязательны к выполнению обеими сторонами.
- 10.10. Изменения и дополнения КД в течение срока его действия вносят по инициативе и взаимному согласию Администрации и ПК, объединенный представительный орган в составе:

от профкома:
Гурьянова Н.П.
Зими́на Е.И.

от администрации:

Ю.М.
С.Н.

Македонов Ю.М.

Заяц С.Н.

с последующим утверждением на собрании трудового коллектива.

Коллективный договор утвержден на общем собрании (конференции) работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13» с. Владимиро-Петровка Ханкайского муниципального района Приморского края.

«__» _____ 2013 года

(Протокол № __ от «__» _____ 20__ года)

РАБОТОДАТЕЛЬ

Директор



Ю.М. Македонов

М.П.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ

ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

М.П.

Н.П.

Н.П.Гурьянова

Дата подписания коллективного договора _____ 20__ г.