

Министерство образования и науки Республики Бурятия
МУ «Комитет по образованию г. Улан-Удэ»
МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 32» г. Улан-Удэ

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета

А.А. Чижиков
А.А. Чижиков

«01» сентября 2009 г.

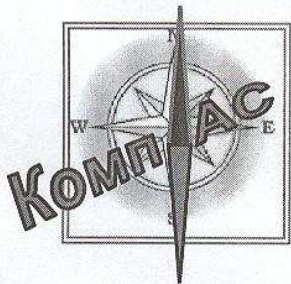


От работодателя:

Директор школы

П.Л. Казаев
П.Л. Казаев

«01» сентября 2009 г.



Коллективный трудовой договор на 2009-2012 годы.

Принят на общешкольном собрании 31 августа 2009 года

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Бурятия, Соглашением между Министерством образования и Бурятским обкомом Профсоюза работников образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2009- 2012 годы с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений.

Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовых гарантий и льгот работников муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №32.

1.2. Сторонами трудового договора муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №32 являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза (далее — работники), в лице их полномочного представителя - первичной профсоюзной организации (далее — профком);
- работодатель в лице его представителя - директора муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №32 Казаева Павла Леонидовича.

1.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении

условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. В коллективный договор нельзя включать положения, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором. В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, настоящим коллективным договором.

1.4.2. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашений и коллективных договоров или неправомерно отказывающиеся от их подписания, а также лица, не предоставившие информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, нарушившие или не выполнившие обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с положениями коллективного договора, действующими являются данные решения.

1.6. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон коллективного договора права и обязательства сторон переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2012 г. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2012 г.

1.8. Коллективный договор открыт для присоединения к нему работников учреждения, не уполномочивших ранее стороны на его заключение.

2. Обязательства сторон коллективного договора и их представителей.

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения необходимость улучшения положения работников, работодатель и профком договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждения при реализации Концепции модернизации российского образования на период до 2012 года и приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации, приоритетного национального проекта «Образование».

2.1.2. Участвовать в деятельности постоянно действующих органов социального партнерства на региональном, отраслевом и территориальном уровнях.

2.1.3. В соответствии с пунктом 3.6. Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии по аттестации педагогических образовательных учреждений.

2.1.4. Предоставлять Профкому по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателям условий и охраны труда, планирования и проведения мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами, решениях по финансированию и другую необходимую информацию.

2.1.5. Предоставлять возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе коллегии, совещаниях, межведомственных комиссиях и других мероприятиях.

2.1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен «работодателем» до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Вновь принятые работники должны быть ознакомлены с договором при приеме на работу отделом кадров. «Профком» обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации и обеспечивать эффективную работу «учреждения».

2.2. Осуществлять своевременно и в полном объеме выплату заработной платы работникам муниципального образовательного учреждения с учетом выплат компенсационного, стимулирующего характера и премирования, а также с соглашениями и коллективными договорами образовательных учреждений.

2.3. Профком:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательного учреждения.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе учреждения.

2.3.5. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.6. Обращается в региональные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.7. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждения.

3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждениями.

3.1. В целях социального партнерства стороны признали необходимым:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на региональном уровне и в образовательном учреждении.

Обеспечить участие представителей другой стороны коллективного договора в работе руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

3.1.3. Содействовать осуществлению в учреждении образования в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.1.4. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.7. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, подготовки предложений по совершенствованию нормативной правовой базы по вопросам образования.

3.1.8. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства.

4.Трудовые отношения.

4.1.Стороны при регулировании трудовых отношений исходит из того, что:

4.1.1. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок в письменной форме в соответствии со статьями раздела III Трудового кодекса РФ.

4.1.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

4.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора, соглашений, Устава и локальных актов учреждения. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный законодательством о труде, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Соглашением между Министерством образования, Профсоюзом работников образования и науки РФ и РБ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2009- 2012 годы, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

5. Оплата и норма труда.

5.1.Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Оплата труда педагогических работников учреждения, осуществляющих учебный процесс, производится в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений Республики Бурятия, утвержденной Постановлением Правительства Республики Бурятия от 06.07.2007 года №335 «О поэтапном переходе в 2007- 2009 гг. на новую систему оплаты труда педагогических работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений в Республике Бурятия» и принятыми в соответствии с ними локальными актами МОУ средняя общеобразовательная школа. Локальные акты, регламентирующие вопросы введения новой системы оплаты труда, принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.1.2. Министерство формирует фонды оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, заработная плата которых исчисляется в соответствии с Законом «Об установлении отраслевых систем оплаты труда».

5.1.3.. Фонд оплаты труда работников образовательных учреждений, перешедших на отраслевую систему оплаты труда формируется из:

Средств на оплату ставок (окладов) заработной платы, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков образовательного учреждения по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года.

Средств на выплату компенсационного характера, которые определяются: для общеобразовательных учреждений в размере 35% средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы;

Средств оплаты труда на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере 15% средств, предусмотренных на оплату ставок (окладов) заработной платы.

5.2. Конкретные размеры премий, поощрительных выплат и материальной помощи определяются:

- договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

5.2.1. При премировании работника необходимо учитывать, что если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 Трудового кодекса РФ).

5.3. Учебную (педагогическую) нагрузку устанавливает работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работника в отпуск. При этом учитывается:

- сохранения преемственности классов и учебной нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

5.3.1. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и прочих условий.

5.3.2. Объем учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с письменного согласия работника.

5.3.3. Уменьшение нагрузки возможно только в случае уменьшения количества часов по учебному плану.

5.4. В состав тарификационной комиссии включаются представители выборного профсоюзного органа

5.4.1.. При составлении расписания учебных занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются. Расписание учебных занятий составляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.5. Стороны договорились:

5.5.1. Осуществлять контроль за реализацией отраслевой системы оплаты труда в учреждениях образования.

5.5.2. Выплачивать заработную плату **1 и 16 числа** текущего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. Выплата заработной платы производится в денежной форме. Форма расчетного листа утверждается работодателем по согласованию с Профкомом.

5.5.3. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не менее 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.5.4. Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы несет ответственность в соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ.

5.5.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

5.5.6. Работодателю сохранить за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.5.7. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%,

утвержденные приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (в ред. от 03.01.91 № 1), в соответствии с которым всем работникам, независимо от наименования их должностей, устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этим Перечнем. До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный Перечень, работодатель осуществляет выплату повышенной заработной платы. Конкретные размеры повышенной заработной платы, доплат по указанным основаниям устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников .

5.5.8. Работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований на систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ устанавливается доплата в размере до 25% тарифной ставки (оклада) за дни фактического функционирования лагеря.

5.5.9. Работнику при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполненных работ. Эти виды работ допускаются в одном и том же учреждении с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ и обслуживания населения. Выплата доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится из средств, предусмотренных для выплат компенсационного характера и устанавливаются приказом по учреждению.

5.5.10. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, а также работа сверх установленного числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.5.11. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

5.5.12. Оплату труда библиотечных работников учреждений образования производить в соответствии с условиями оплаты труда, установленными для соответствующих категорий работников во всех отраслях бюджетной сферы.

5.5.13. Гарантии сохранения заработной платы учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной на начало учебного года учебной нагрузкой (сокращение количества часов по учебному плану, сокращение классов (групп), досрочный выпуск обучающихся), обеспечиваются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, и означают, что с указанным работником до начала учебного года не может быть расторгнут трудовой договор при любом объеме нагрузки, даже при ее полном отсутствии.

5.5.14. В случае уменьшения учебной нагрузки у учителей общеобразовательных учреждений в течение учебного года по независящим от них причинам с нагрузкой, установленной им при тарификации, и отсутствия возможности предоставить иную педагогическую работу до окончания учебного года работодателю выплачивать им ставку – в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку; заработную плату, установленную при тарификации, - в случае, если при тарификации была установлена нагрузка ниже нормы часов за ставку.

5.5.14. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ст. 152 Трудового кодекса РФ. Не допускаются нарушения в части оплаты при замещении отсутствующего работника с учетом уровня квалификации замещающего работника. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. По желанию работника сверхурочная работы вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6. Совместные обязательства сторон.

6.1. Стороны считают необходимым:

6.1.1. Добиваться включения в Закон Республики Бурятия «о республиканском бюджете» на соответствующий год ассигнований на оплату труда и меры социальной поддержки работников образования, ежегодное повышение (индексацию) их размеров, обеспечение предусмотренных законодательством социальных гарантий на охрану труда и другие статьи расходов, связанные с обеспечением нормальных условий труда работников.

6.2. Стороны рекомендуют:

6.2.1. Вносить сроки выплаты заработной платы работникам образовательных учреждений в коллективные договоры по согласованию с учредителем.

6.2.2. Осуществлять своевременно и в полном объеме выплату заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений с учетом выплат компенсационного, стимулирующего характера и премирования в соответствии с Постановлением Правительства Республики Бурятия «О реализации Закона Республики Бурятия «Об установлении отраслевых систем оплаты труда» в сфере образования», а также с соглашениями и коллективными договорами образовательных учреждений.

6.2.3. В целях снижения социальной напряженности стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, премий и материальной помощи работникам.

6.2.4. Оплачивать труд педагогических работников, выполняющих функции классного руководителя за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.2.5. Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (кроме производственной) за первые два дня нетрудоспособности работника за счет средств работодателя, а начиная с третьего дня временной нетрудоспособности в соответствии со ст. 3 п. 2. Законом Российской Федерации от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ

«Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию».

6.3. Обязательства Профкома:

6.3.1. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам, денежной компенсацией за книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

7. Рабочее время и время отдыха.

7.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

7.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется

Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений (в ред. Постановления Правительства от 01.02.2005 № 49).

7.1.2. Привлечение отдельных работников учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускаются в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 113 Трудового кодекса РФ).

7.1.3. Предоставление ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным представителем работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год может осуществляться по соглашению сторон между работодателем и работником. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя и только с его согласия (ст.125 Трудового кодекса РФ). По соглашению сторон денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (ст. 126 Трудового кодекса РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.1.4. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее трех календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий, в порядке и условиях, устанавливаемых в соответствии с Трудового кодекса РФ. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

7.1.5. Работникам учреждений, в которых имеются подразделения с неустраняемым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. До утверждения Правительством РФ перечней таких работ, а также минимальной

продолжительности такого отпуска применяется в порядке, установленном статьей 117 Трудового кодекса РФ,

7.1.6. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются и устанавливаются в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса РФ.

Работником может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (свадьба, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) сроком до 3-х дней с сохранением заработной платы.

7.1.7. Каждый педагогический работник, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом от 07.12.2000 г. №3570 Министерства образования России

7.1.8. Каникулярное время является рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В каникулярное время работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема учебной нагрузки, установленной им по тарификации до начала каникул в соответствии с графиком работ, с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

7.1.9. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и пр.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

8. Охрана труда.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Участвовать в реализации программы «Безопасность образовательного учреждения» на период до 2012 года.

8.1.2. Ежегодно рассматривать на совместных заседаниях проблемы производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, а также выполнять программу по охране труда работников, раздела «Охрана труда» коллективного договора.

8.1.3. Осуществлять учет и анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с обучающимися, обобщать государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда).

8.1.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, произошедших в учреждениях, и профессиональных заболеваниях,

предоставляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

8.1.5. Привлекать представителей профсоюзных органов к участию в комиссиях по приемке школы к новому учебному году.

8.1.6. Контролировать обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты по установленным в соответствии с условиями труда нормами за счет средств учреждения, а также правильностью выплат за работу во вредных условиях труда.

8.1.7. Организовывать проведение аттестации рабочих мест на соответствие условиям труда в учреждениях.

8.1.8. Приостанавливать частично или полностью деятельность учреждений образования при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

8.1.9. Привлекать в установленном порядке к ответственности лиц, нарушающих трудовое законодательство, правила и нормы охраны труда, пожарной безопасности, требования нормативно-правовых документов по обеспечению безопасности образовательного процесса.

8.1.10. Обеспечивать проведение технической инвентаризации зданий и сооружений с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

8.1.11. Выделять средства на охрану труда из всех источников финансирования, что предусматривается в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к коллективному договору.

8.1.12. Создавать службы (комиссии) по охране труда в образовательном учреждении в соответствии с требованиями ст. 217 Трудового кодекса РФ.

8.1.13. Обеспечивать за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

8.1.14. Обеспечивать работников за счет средств учреждения спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и обезвреживающими средствами по установленным нормам, а также осуществляют выплату доплат за работу во вредных условиях труда.

8.1.15. Обеспечивать смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда

8.1.16. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

8.1.17. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.

8.1.18. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процесса, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.19. Разрабатывать и утверждать сроки проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в государственных образовательных учреждениях РБ.

8.1.20. Обучать безопасным методам и приемам выполненных работ, проводить инструктажи по охране труда, организовывать прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

8.1.21. Обеспечивать беспрепятственный доступ представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.22. Предоставлять органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.1.23. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи при возникновении таких ситуаций.

8.1.24. Обеспечивать обучение по охране труда и технике безопасности в установленные сроки.

8.1.25. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.1.26. Обеспечивают обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Предоставляют доплату уполномоченным для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в неделю с оплатой по среднему заработку.

8.1.27. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника. Выполняют другие функции по вопросам охраны труда и обеспечивают безопасность образовательного процесса в пределах компетенции образовательного учреждения. Заключают Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом.

8.1.28. Составлять ежегодную программу для финансирования мероприятий по охране труда в соответствии с ч. 3 ст. 226 Трудового кодекса РФ.

8.2. Профсоюзная организация:

8.2.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровье и безопасные условия труда.

8.2.2. Организует проверки состояния охраны труда, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

8.2.3. Участвует в комиссиях по аттестации рабочих мест в соответствии с условиями труда, по приемке образовательных учреждений к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса.

8.2.4. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

8.2.5. Осуществляют общественный контроль за состоянием условий охраны труда.

8.2.6. Осуществляют выборы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда из состава профсоюзного комитета.

8.2.7. Обеспечивают формирование и организацию деятельности комитета (комиссий) по охране труда в учреждениях.

8.2.8. Организуют работу уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.2.9. Участвуют в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждениях образования.

8.2.10. Разрабатывают раздел коллективного договора «Охрана труда», разрабатывают приложение к коллективному договору – Соглашение по охране труда.

8.2.11. Принимают участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

8.2.12. Участвуют в проведении аттестации рабочих мест в соответствии с условиями труда.

8.2.13. Осуществляют общественный контроль за исполнением программ проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечней:

- должностей, работающим на которых бесплатно выдается спецодежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты;
- должностей, работающие на которых должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;
- производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труда и др.

8.2.14. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который дает оценку степени вины потерпевшего и направляют заключение в комиссию по расследованию данного случая.

8.2.15. В случаях ухудшения условий учебы, труда (отсутствие нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

8.3. Стороны коллективного договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

9. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров.

9.1. Профсоюз представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

9.2. Стороны совместно:

9.2.1. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждений.

9.2.2. При проведении структурных преобразований в отрасли планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

9.2.3.В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования на 2009 – 2012 годы принимают участие в разработке мер по:

- профессиональному совершенствованию кадрового состава системы образования;
- снижению текучести кадров, повышению уровня квалификации педагогических кадров (увеличению количества преподавателей, осуществляющих повышение квалификации и переподготовку);
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

9.3.Стороны договорились:

9.3.1.Содействовать

- созданию советов молодых учителей в целях привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями, созданными в сфере образования, в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых преподавателей и ученых.
- проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации и компенсаций;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на пользование дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях по прежнему месту работы;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае неизбежности увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за два месяца;
- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения высвобождаемых работников и представителей работодателей в связи с внедрением новых технических средств обучения, усовершенствованием образовательных процессов и технологий, развитием материально-технической базы образовательного учреждения.

10. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

10.1. Стороны признают необходимым:

10.1.1. Аттестацию педагогических и руководящих работников осуществлять на основании Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000г. №1908.

10.1.2. При совершенствовании порядка аттестации педагогических и руководящих работников сохранять:

- принцип добровольности прохождения аттестации в отношении аттестуемых;
- действующую трехуровневую систему аттестационных комиссий;
- бесплатность прохождения аттестации для работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- порядок установления заработной платы (окладов) за присвоенную квалификационную категорию независимо от стажа педагогической работы и уровня образования.

10.1.3. Предусматривать продление до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выхода на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске (до 1 года) в соответствии со ст. 335

Трудового кодекса РФ и пунктом 5 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании».

10.1.4. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим государственные награды за педагогическую деятельность: ордена, медали, почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник физической культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» (кроме автономных республик, входящих (входивших) в состав Российской Федерации) при соответствии профилю выполняемой работы; ученую степень (кандидата или доктора наук) высшая квалификационная категория может присваиваться без экспертной оценки сроком на 5 лет по заявлению работника на имя председателя Главной аттестационной комиссии и по ходатайству вышестоящего

руководителя и профсоюзного комитета. Оплата труда работников образовательных учреждений, имеющих:

10.1.5. Высшая квалификационная категория может быть присвоена учителям-победителям конкурсов в рамках национального проекта «Образование» и победителям региональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Самый классный классный», «Лидер в образовании», по представлению оргкомитета и ходатайству педагогического совета сроком на 5 лет.

10.1.6. Победители региональных конкурсов профессионального мастерства могут быть представлены к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ» по представлению оргкомитета, ходатайству педагогического совета.

10.1.7. Педагогическим работникам, награжденным значками «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», а также аналогичными значками (знаками), соответствующими профилю выполняемой работы, может присваиваться первая квалификационная категория без экспертной оценки сроком на 5 лет по заявлению работника на имя председателя аттестационной комиссии и по ходатайству вышестоящего руководителя и профсоюзного комитета.

10.1.8. Педагогическим работникам, неоднократно подготовившим победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад может присваиваться высшая квалификационная категория по представлению оргкомитета, ходатайству педагогического совета.

10.1.9. Педагогическим работникам, неоднократно подготовившим лауреатов всероссийских научно-практических конференций школьников, может присваиваться высшая квалификационная категория без экспертной оценки по ходатайству педагогического совета, а подготовившим лауреатов региональных научно-практических конференций школьников присваивается первая квалификационная категория по представлению оргкомитета, ходатайству педагогического совета.

10.1.10. Педагогическим работникам, подтверждающим действующую категорию, опытным, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж работы по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может присваиваться соответствующая категория без экспертной оценки по представлению руководителя образовательного учреждения и ходатайству профсоюзного комитета.

10.1.11. В тех случаях, когда учитель ведет несколько предметов, то он может аттестоваться по одному из них, при этом оплата труда за другие предметы устанавливается соответственно присвоенной квалификационной категории.

Руководители учреждений образования аттестуются Главной районной (городской) аттестационной комиссией как руководители и как педагогические работники.

10.1.12.Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Республики Бурятия при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления;

- при поступлении на работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если на прежнем месте работы им по результатам аттестации была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности;

- при переходе с одной руководящей должности на другую руководящую должность;

- при переходе педагогических работников негосударственных образовательных учреждений, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные учреждения образования, если их аттестация осуществлялась аттестационными комиссиями (Главной, муниципальной аттестационной комиссией, создаваемой учреждением образования).

10.1.13.При выдвижении руководителей образовательных учреждений и органов управления образования на присвоение государственных и отраслевых наград учитывается мнение Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

10.1.15.Стороны вырабатывают совместные предложения, касающиеся установления доплат к пенсиям работникам образования, имеющим отраслевые награды и почетные звания, из бюджетных средств и других источников по согласованию с органами, осуществляющими бюджетное финансирование;

10.1.16.В соответствии с Законом «О молодом специалисте выпускникам педагогических

образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования выплачивают единовременное пособие в течение первого года работы прибывшим на работу в городское образовательное учреждение –500 рублей.

11.Гарантии профсоюзной организации членов Профсоюза.

11.1.Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

11.1.1.Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать их деятельности, не допуская ограничений прав и гарантий профсоюзной деятельности,

установленных законами: Трудовым кодексом Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях Деятельности (в ред. Федерального закона от 09.05.2005 № 45-ФЗ) и иными федеральными законами.

11.1.2.Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждений независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту) и необходимые документы, в случаях, предусмотренных коллективным договором.

11.1.3.В соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ рекомендовать производить оплату труда председателя выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации до 30 % ставки (оклада) за счет средств работодателя в рамках, установленных коллективным договором.

11.1.4.Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов посещать учреждения и подразделения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предусмотренных действующим законодательством прав.

11.1.5.Обеспечить при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с Выдачей учреждением банка средств на заработную плату.

11.2.Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.2.1.Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия учета мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе руководителя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.2.2.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных

стимулирующих и поощрительных выплат) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускаются помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (заместителей руководителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.2.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации, в создаваемых в образовательном учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

11.2.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в образовательном учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

11.3. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

11.3.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляются после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другом образовательном учреждении. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации образовательного учреждения его правопреемник, а в случае ликвидации образовательного учреждения Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства.

11.3.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избирающимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выбранных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательного учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено расторжение трудового договора. В этих случаях расторжение трудового договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, с учетом положений настоящего Соглашения.

11.4. Стороны согласились:

11.4.1. Не допускать случаев направления работодателем педагогических работников образовательных учреждений на курсы повышения квалификации с отрывом от

основной работы без возмещения им командировочных расходов, как это установлено Постановлением Правительства РФ от 26.06.95 № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов».

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также региональными органами исполнительной власти по труду.

Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.