

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа с. Аксаитово муниципального района Татышлинский район Республики Башкортостан

на 2013 – 2015 годы

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации
образовательного



От работодателя:

Руководитель
образовательного
учреждения



Коллективный договор прошел регистрацию в Татышлинском райкоме Профсоюза

Регистрационный № 20 от «24» 10 2013г.
Председатель первичной профсоюзной организации
И. Хасанметов



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду УТЭСН Минтруда РБ по 2. Кедровскому
(указать наименование органа)

Регистрационный № 43 от «10» 09 2013г.
Руководитель органа по труду
М.И. Мухоморов
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

Принят на собрании коллектива работников
Протокол № 2 от «10» 09 2013 года

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ СОШ с. Аксаитово МР Татышлинский район РБ

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 социальных, трудовых, профсоюзных прав и интересов работников образования (далее – учреждение) и установлению дополнительных социальных, правовых и профсоюзных гарантий, льгот и премий для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан на 2013-2015 годы, районным территориальным Соглашением между Административной мунципальностью района Татышлинский Башкортостан, Отделом образования Администрации мунципальности района Татышлинский район Республики Башкортостан и районным комитетом Татышлинской районной организации Башкирской республиканской профсоюзной работников народного образования и науки Российской Федерации по решению социального-экономических вопросов и обеспечению правовых гарантий работников образования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком);
работодатель в лице его представителя – директора Ильдара Мансуровича (далее – работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняется свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

настоящим договором обязательства и договоренности.
государственно-общественного управления образований, соблюдать определенные
нерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений,
1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального парт-

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

столон коллективного договора

II. Социальное партнерство и координация действий

1.20. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

и действует в течение трех лет.

1.19. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами
ем и выборный профсоюзный орган территориальной профсоюзной организацией.

трудоустройства с работниками направляются в орган управления образования
вершения работы по коллективно-договорному регулированию социально-
говора. Ежегодно не позднее 15 января анализ его выполнения, предложения по со-
1.18. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного до-

правные действия (бездействия).

обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противо-
ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение

1.17. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответ-
тивного договора решаются сторонами.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллек-
ным договором, соглашениями и нормами законодательства.

могут ухлудшить положения работников по сравнению с действующим коллектив-
1.15. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не

установленном ТК РФ.

силь в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке,
1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вно-

тельств.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не
вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обяза-

экспертизы и регистрации в вышеуказанном профсоюзном органе.

1.12. Регистрация коллективного договора в территориальном органе Мини-
пеназванными документами, недействительны и не подлежат применению.

коллективного договора, ухлудшающие положения работников по сравнению с вы-
Министерством образования Республики Башкортостан на 2013-2015 годы. Условия
кирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и
гательством, территориальным соглашением, Отраслевым соглашением между Баш-

жающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законода-
1.11. Коллективный договор урегулирования не может содержать условий, сни-

ствие в течение всего срока проведения.

1.10. При ликвидации урегулирования коллективного договора сохраняется свое дей-

1.9. При смене формы собственности урегулирования коллективного договора со-

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социальным значимым вопросам.

3) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнении; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

4) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и РБ законодательства, гласность содержания, выполнения колдоговора и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

2.3. Работодатель:

1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

2) Обеспечивает:

- учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений, подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения на автономное;

- участие профкома в работе органов управления учреждением (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

- осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителей работников (члена выборного профсоюзного органа) автономного учреждения членом наблюдательного совета.

3) Обязуется своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представлять профсоюзным органам по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4. Профком:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства, разъясняет работникам положения коллективного договора.

- 2) Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профсоюзно-наличные права и интересы работников – членов Профсоюза урегулирования в мунципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.
- Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, выявляющих членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора.
- 4) Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.
- 5) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.
- 6) Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 7) Содействует предотвращению урегулирования коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.
- 8) Организует правовую всеобуч для работников урегулирования.
- 9) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.
- 10) Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 11) Направляет урегулирование (собственнику) урегулирования заявления о нарушении руководством урегулирования, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).
- 12) Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 13) Участвует совместно с райкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников урегулирования и обеспечения их новогодними подарками.
- 14) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью представления работника отпусков и их оплаты.
- 15) Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 16) Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелых заболеваний.

17) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.5. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий) принимаются по согласованию с профкомом.

2.6. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников учреждения;
- 3) положение о порядке установления иных стимулирующих выплат и премировании работников учреждения;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;

III. Трудовые отношения

3.1. Стороны подтверждают:

1) В соответствии с законом РФ «Об образовании» для работников учреждений образования является данное образовательное учреждение.

2) Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Республиканским отраслевым соглашением, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под росписью с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3) Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам

(окладам), выиграл компенсационного и стимулирующего характера являются обяза-

тельными для включения в трудовой договор.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

4) Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

5) Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательств условий трудовых договоров работников.

6) Распоряжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ст. ТК РФ;

81: п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10;

84 п. 2;

336 п.п. 1, 2,

производится с учетом мотивированного мнения профкома.

IV. Рабочее время и время отдыха

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

1) В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

2) Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № _____), графиком сменности (приложение № _____), утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

3) Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4) Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (или по согласованию) профкома. Эта

работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебного нагрузки в новом учебном году.

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

В случае изменения объема учебной нагрузки на новый учебный год руководителю обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору).

5) При установлении учителям, для которых учебное заведение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и ответственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителем 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, указанных в п.9 настоящего раздела.

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

6) Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работников предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) - осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если учитель, для которого данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7) Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

8) Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

9) Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно 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);

- восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращении 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.

10) В урочдении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

11) Составление расписания уроков осуществляется с учетом районального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями («окон»). В исключительных случаях при наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплат в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям (по возможности) предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

12) Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом урочдения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

13) Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников урочдения 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. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

14) Привлечение работников урочдения к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка урочдения, допускается только по письменному согласию работника и с доплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

15) Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников урочдения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

- 16) В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждений и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 17) (Пункт для учреждений образования сельской местности) Женщинам, работающим в режиме 40-часовой рабочей недели, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).
- 4.2. Стороны подтверждают:
- 1) Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальными условиями работы учреждений и благоприятных условий для отдыха работников.
- Разделение отпусков, предоставляемых по частям, перенос отпусков полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.
- Отзыв работника из отпусков осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.
- По согласию сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпусков, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.
- Оплата отпусков производится не позднее чем за три дня до его начала.
- Ежегодный отпуск переносится на другой срок по согласию между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпусков, либо работник был предупрежден о времени начала отпусков позднее чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпусков.
- График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.
- 2) В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпусков за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность соответствует установленной для этих должностей продолжительности отпусков и оплачивается в полном объеме.
- Исчисление продолжительности отпусков пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпусков.
- 3) Педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст. 56 закона РФ «Об образовании» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

1) Оплата труда работников укрежденная осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан, муниципально-района (городского округа) Татышлинский район, в условиях реализации нормативного подзаконного принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности укрежденная, количества и качества затраченного труда.

5.2. Стороны подтверждают:

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников укрежденная, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

У. Оплата труда и нормы труда

минут после их окончания.

4.5. Дежурство педагогических работников по укрежденно должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.4. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемеи). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня.

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;

2) Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в

№ 1);

- занятием на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ продолжительностью не менее 7 дней (приложение

работникам:

1) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

4.3. Работодатель обязуется:

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются укрежденная и (или) уставом образовательного укрежденная.

Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о

Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 (приложение № 1).

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также должностей работников, продолжительность их работы в этих условиях, конкретный размер выплат определяется учреждением на основании приказа

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата в размере 15% тарифной ставки (оклада), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда — 24% тарифной ставки (оклада).

6) Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается компенсационная выплата в размере 15% тарифной ставки (оклада), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда — 24% тарифной ставки (оклада).

Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

5) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

4) Объем средств, направляемых учреждением на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда.

При изменении типа учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3) При разработке учреждения изменений и внесении изменений в положение об оплате труда работников условия, порядок и размеры оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть уменьшены по сравнению с предыдущими в положении об оплате труда работников му-ниципальных образовательных учреждений.

При наличии средств работник учреждения может оказывать материальную помощь в соответствии с положением об оказании материальной помощи (приложение № 3).

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются положением об оплате труда работников МБОУ СОШ с.Аксаитово, регламентирующим периодичность, основания

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера МБОУ СОШ с.Аксаитово, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (приложение № 2).

При наличии средств работник учреждения может оказывать материальную помощь в соответствии с положением об оказании материальной помощи (приложение № 3).

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются положением об оплате труда работников МБОУ СОШ с.Аксаитово, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (приложение № 1).

полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям

безопасности.

Конкретный размер выплат работникам определяется в зависимости от про-

должительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты тру-
да на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условия-

ми труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации ра-
бочих мест.

7) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняю-
щим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым до-
говором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняю-
щему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей
основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совме-
стные профессии (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема
работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, разме-
ры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

8) На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях
внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствую-
щих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фак-
тически отработанное время, работников из числа административно-
управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую
работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выпла-

ты.

9) За работу, не входящую в должностные обязанности работников (провер-
ка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), за счет
фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный
размер которых определяется по соглашению об оплате труда работников учреждения.
Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж
педагогической работы), высшее профессиональное образование, классное руковод-

ство и проверку письменных работ являются обязательными.

10) Педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учре-
ждение после окончания учреждения высшего или среднего профессионального об-
разования, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной плате
(окладу) в размере 0,2 за фактическую нагрузку в течение 3 лет на условиях, преду-

смотренных разделом IX коллективного договора.

11) Учителям, исполняющим обязанности временно отсутствующего работ-
ника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где преду-
смотрено деление классов на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой
определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и
(или) объема дополнительной работы.

12) Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услу-

ги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием

государственных и муниципальных услуг.

13) При осуществлении единовременных выплат в соответствии с решениями
органов государственной власти и органов местного самоуправления данные вы-
платы производятся также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребен-

- ком до достижения им возраста полутора и трех лет (за счет экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности).
- 14) Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их нагрузки до установленной нормы часов педагогической работы, предусмотренной приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".
- Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах нагрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца».
- 15) Оплата труда педагогических и других работников учреждений, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.
- 16) Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.
- 17) За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется за работниками (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени и производятся оплата за фактически отработанное время.
- 18) Экономия фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждений.
- 19) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – третье число каждого месяца.
- 20) Время приостановки работы ввиду задержки заработной платы работодателем выплачивается ему заработной платой на срок более 15 дней, если работник извещен работодателем о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).
- 21) Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.
- 22) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к заастоям, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в заастоях, заработную плату в полном объеме.
- 23) Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере ниже одной тресотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

трального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

24) Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основа-

ниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзной организации в соответствии с законодательством РФ за соответствующий период.

25) Заработная плата выплачивается непосредственно в учреждении либо перечисляется на указанный работником счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работодателя не допускается.

26) Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается сов-

местительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.3. Наполняемость классов, групп, установленная Типовым положением учреждений с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной

платы. За превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая плата, как это предусмотрено при расшире-

нии зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы - по соглашению сторон трудового договора.

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

1) Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, когда требуется 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, предлагаемые варианты трудоустройства.

2) Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее _____ часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3) 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), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий

ти, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились:

1) В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

2) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

3) Производить дополнительные выплаты увольняемым в следствии оптимизационных мероприятий работникам к сумме выходного пособия за средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.4. Стороны подтверждают:

1) Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

2) Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется не реже 1 раза в 5 лет за счет средств учреждения.

3) При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации приемущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любому основанию) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5) Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение возможности пользоваться на правах работников учреждений услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, дошкольных образовательных учреждений

7.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010г. №209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и Отраслевым соглашением между Башкирским республиканским образованием работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан на 2013-2015 годы.

7.2. В соответствии с Отраслевым соглашением между Башкирским республиканским образованием работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан на 2013-2015 годы.

7.3. Освобождаются от экспертной оценки продуктивности (результативности) профессиональной деятельности (открытые уроки, занятия, мероприятия) педагоги, как по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация этих работников осуществляется с учетом результатов их деятельности, полученных до ухода в указанные отпуска.

7.3. При оценке продуктивности (результативности) профессиональной деятельности педагогических работников учитывается социальная ответственная (профессиональная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация указывается в заявлении (портфолио) работника.

7.5. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия для установления оплаты труда по другим педагогическим должностям при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств учреждения, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

1) Награжденные:

- государственными наградами и медалями, почетными званиями со значением «Народный», «Заслуженный», полученными за педагогическую деятельность;
- отраслевыми наградами: знаком «Отличник народного просвещения», «Отличник образования РБ», награжденным знаком «Почетный работник общего образования РБ», званием «Почетный работник общего образования РБ», званием «Почетный работник общего образования РБ»;
- грамотой Президента РБ;
- наградами иных ведомств за работу, совпадающую с профилем педагогической деятельности.

2) Победители и лауреаты:

- республиканского и всероссийского конкурсов профессионального мастера ста «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» и др.;
- конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», ставшие победителями в межаттестационный период.

7.3. Освобождаются от экспертной оценки продуктивности (результативности) профессиональной деятельности (открытые уроки, занятия, мероприятия) педагоги, как по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация этих работников осуществляется с учетом результатов их деятельности, полученных до ухода в указанные отпуска.

7.3. При оценке продуктивности (результативности) профессиональной деятельности педагогических работников учитывается социальная ответственная (профессиональная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация указывается в заявлении (портфолио) работника.

7.5. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия для установления оплаты труда по другим педагогическим должностям при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств учреждения, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1	1	2	Учитель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительного образования); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)	Старший (воспитатель, методист, психолог-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Учитель физической культуры (воспитатель, организатор основ безопасности жизнедеятельности и основ военной службы) Учитель физической культуры (воспитатель, организатор основ безопасности жизнедеятельности) (ОБЖ); Учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку	Руководитель физического воспитания Учитель физической культуры (воспитатель, организатор основ безопасности жизнедеятельности) (ОБЖ); Учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)	Мастер производственного обучения Учитель музыки Учитель трудового обучения (технологии)	Учитель музыки общегообразовательного учреждения	Старший тренер-преподаватель физкультурно-спортивной школы (школы)
--	---	---	--	---	--	---	--	---	--

7.6. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом результатов аттестации в период:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительной командировки на работу по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом,
- отпуска сроком до 1 года в соответствии с п. 5. ст. 55 Закона РФ «Об образовании», п. 5 ст. 56 Закона РФ «Об образовании»,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста или выхода на пенсию.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях ежегодно устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения профкома на срок 3 года.

7.7. В целях защиты интересов педагогических работников:

- 1) График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитываться срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.
- 2) По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.
- 3) Руководитель:
 - письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца;
 - осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профкома;
 - направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности, а также представляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.
 - 4) Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются руководителем с учетом мотивированного мнения профкома.
 - 5) Представление в аттестационной комиссии интересов педагогических работников (членов Профсоюза) при аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности осуществляется с учетом мотивированного мнения профкома.

преподаватель, тренер-воспитания);	инструктор по физической культуре
преподаватель, тренер-воспитания)	преподаватель того же предмета в учреждениях начального и среднего профессионального образования.
Учитель общеобразовательного учреждения	Методист (включая старшего)
Другие случаи*	

маемой должности, которая может послужить основанием для увольнения работников, может осуществляться представителем рескома Профсоюза при делегировании ему этих полномочий профкомом учреждения.

VIII. Условия и охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель:

- 1) Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
- 2) На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- 3) Организует и контролирует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в организациях в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 апреля 2011 г. № 342 Н.
- 4) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
- 5) В установленном порядке расследование несчастных случаев с работниками.
- 6) Выполняет в установленном порядке мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
- 7) Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
- 8) Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°С и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14°С и ниже в помещении занятия прекращаются.

9) Информрует работников (под расписку) об условиях и охране труда на рабочих местах, полагающихся им компенсаций и средствах индивидуальной защиты.

10) Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями и по охране труда, журналами инструмента ответственности за состояние охраны труда учреждения.

11) Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

12) Обеспечивает за счет средств учреждения проведение работниками обязательных профилактических (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

13) Принимает меры по своевременному обучению по охране труда.

14) Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

15) Выделяет дополнительное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника - _____ минимальной заработной платы (МЗП), а также расходов на погребение в размере _____ МЗП;

- получения работником инвалидности - _____ МЗП;

- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, - _____ МЗП.

8.2. Прокком:

1) Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

2) Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3) Выбирает уполномоченных по охране труда.

4) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

6) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7) Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

9.2. Стороны подтверждают:

1) Педагогическим работникам учреждения предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в соответствии с законодательством Республики Башкортостан.

2) Педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере сто рублей.

2) Способствуют созданию в учреждении клуба молодых педагогов.
законом социальных льгот и гарантий.
1) Гарантируют предоставление молодым работникам преимущественных

10.1. Стороны:

Х. Дополнительные гарантии молодежи

но-массовой работы среди работников учреждения
2) Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-спортивных мероприятий.
публички.

ных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами рес-
травельными формами заболелания для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных
1) Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и

9.5. Профком:

случаях с учетом мнения профсоюзного органа.
2) Производить увольнение работника по инициативе администрации во всех
помощи.

случаев на производстве в соответствии с Положением об оказании материальной
порадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных
работными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста, работникам,

1) Оказывать материальную помощь работникам учреждения, ставшим без-

9.4. Работодатель обязуется:

ния и членов их семей.
2) Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения-
леющих работников образования на базе лечебно-профилактических учреждений.

1) В период каникул организовать лечение систематически и длительно бо-

9.3. Стороны договорились:

ты труда учреждения.
работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда опла-
ных дня в месяц, преимущественных законодательством (не в счет свободного дня

ляются 4 дополнительных оплачиваемых фонда социального страхования выход-
5) Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставля-
ному месту работы.

ных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основ-
ции с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировоч-
циалистов» педагогическим работникам, направляемым не повышение квалифика-

полнительного профессионального образования (повышения квалификации) спе-
610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении до-
4) В соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.06.1995г. №

ты в пределах средств, направляемых на оплату труда.
менное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной пла-
3) Работникам учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовремен-

способности и отсутствия по другим уважительным причинам.
ков (в том числе в отпуске по уходу за ребенком), периода временной нетрудо-
лучают) независимо от объема учебной нагрузки, нахождения во всех видах отпус-

числе совместителям, которые по месту основной работы эту компенсацию не по-
Данная компенсация выплачивается педагогическим работникам (в том

3) Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

10.2. Стороны договорились:
1) Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специа-

листов.

2) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

3) Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск при выписке новорожденного из роддома.

4) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

10.3. Работодатель:

1) Устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы

(окладу) молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, в размере 0,20 за фактическую нагрузку в течение трех лет. Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

10.4. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждения профессионального образования, впервые приступившего к трудовой деятельности, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по новому месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- переход работника в другое образовательное учреждение республики;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

XI. Гарантии деятельности Профсоюза

11.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профсоюза определяются трудовым законодательством Российской Федерации и Республи-

ка Башкортостан.

11.2. Работодатель:

1) Включают по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегияльных органов управления учреждением.

2) Спосообствует:

- осуществлять правовыми и техническими инспекторами Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положением об инспекциях;

- поощрению учреждений выборных профсоюзных органов в целях реализации уставных задач и прав, представленных законодательством.

3) Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

4) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями учреждения.

11.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобожденных от основной работы, имея в виду, что:

1) Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председателя профсоюзной организации (его заместителя) профкома – с согласия выборного органа территории профсоюзной организации (указанную территорию территорию профсоюза).

2) Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с новыми действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя (его заместителя) профкома – с согласия профсоюзной организации профсоюзной организации (указанную территорию профсоюза).

3) Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, председателя профсоюзной организации (комиссиях) освобождается от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

4) Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

11.4. Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

2) Поддерживают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О профессиональных союзах» профком вправе привлекать к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не

выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отрасле-

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборов полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного до-

- работа в качестве представителя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, предоставлении к государственным наградам работников профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителям работодателей в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

XII. Контроль за выполнением коллективного договора

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной организации.

12.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно размещается на общем собрании работников учреждения и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации и орган управления образованием.

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

От работодателя:
Руководитель
образовательного
учреждения
(подпись, Ф.И.О.)

Иванов В.М.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения
(подпись, Ф.И.О.)

Иванова Н.В.

В этой книге пронумерованной
прошнурованной
и скрепленной печатью

25 (двадцать пять) листов

директор МБОУ СОШ

с.Аксаитово муниципального района

Ташлинский район РБ

41 **М.Галимов**

