



Директор школы

Н.В.Баранцева

Председатель профсоюзного комитета

Т.В.Смульская

«18» февраля 2011 года

*реш. № 58/664
от 15.02.2011*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и профсоюзным комитетом
муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 9
г.Североморска Мурманской области
на 2011 – 2014 годы

Принят решением общего собрания коллектива работников общеобразовательного учреждения 18 февраля 2011 года
Дата вступления в силу 18 февраля 2011года

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работодателем и работниками муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 9 г.Североморска Мурманской области (далее по тексту – школа).

Работодатель:

- взаимодействует с профсоюзным комитетом при подготовке и проведении совещаний по вопросам развития школы, а также по вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и интересы работников школы;
- привлекает профсоюзный комитет к участию в группах и комиссиях по подготовке локальных правовых актов по вопросам оплаты труда, нормирования труда, вопросам, затрагивающим социально-трудовые права работников, к разработке планов, программ и других документов по развитию школы;
- привлекает профсоюзный комитет к подготовке и проведению конкурсов профессионального мастерства;
- содействует участию представителей профсоюзной организации в управлении школы через представительство в органах самоуправления.

Профсоюзный комитет:

- обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников школы;
- оказывает работникам школы помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешении индивидуальных и коллективных споров;
- использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе школы;
- содействует предотвращению в школе коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор;
- осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

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

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы.

1.3. Коллективный договор заключается с одной стороны всеми работниками школы в лице профсоюзного комитета, с другой стороны - работодателем в лице директора школы.

1.4. Администрация признает, что профсоюзный комитет является единственным полномочным представителем всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет школы представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст.30, 31 ТК РФ).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников школы.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы, реорганизации ее в форме слияния, разделения, присоединения, расторжения трудового договора с директором школы. При реорганизации школы в форме слияния, присоединения, разделения,

выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятые сторонами дополнения и изменения оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекращать в одностороннем порядке выполнение взятых на себя обязательств.

1.9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. Стороны, подписавшие коллективный договор, 2 раза в год отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива работников общеобразовательного учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду, необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.11. Работодатель обязуется:

- Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду

- Знакомить вновь поступивших на работу с настоящим коллективным договором под подпись.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- положение об оплате труда работников школы;
- положение о стимулирующих выплатах;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, и нормы их выдачи;
- перечень должностей работников, работающих в неблагоприятных условиях труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами.

1.13. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении школой:

- учет мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесение предложений по повышению эффективности и качества труда;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение профсоюзным комитетом планов и перспектив развития школы.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным и территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ) и является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст.61 ТК РФ).

2.3. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемом в порядке, устанавливаемых Правительством Российской Федерации (ст.57 ТК РФ);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным законодательными актами Российской Федерации;
- условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада работника);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными законодательными актами Российской Федерации;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа выше перечисленных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

2.5. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Случаи заключения срочного трудового договора предусмотрены в ст.59 ТК РФ.

2.6. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Заключение срочных трудовых договоров с пенсионерами по возрасту допускается только при их поступлении на работу после достижения ими соответствующего возраста.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами школы.

2.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными законодательными актами Российской Федерации (ст.77 ТК РФ).

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки кадров для нужд школы.

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 5 лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 -176 ТК РФ.

3.3.5. Обеспечивать подготовку документов для проведения аттестации педагогических и

руководящих работников и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады и повышающие коэффициенты к должностным окладам со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с ликвидацией школы, сокращением численности или штата работников, а также по основаниям, предусмотренным п.3 или п.5 части первой ст.81 ТК РФ, производить с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

4.4. При появлении новых рабочих мест в школе, вакансий, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из школы в связи с сокращением численности или штата.

4.5. Создавать условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим переоснащением и развитием школы.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы, которые являются приложением к коллективному договору, планом работы школы, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, согласованным с Учредителем, графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, возлагаемыми на них Уставом школы.

5.2. Для руководящих и педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

- для женщин 36 часов в неделю;
- для мужчин 40 часов в неделю.

5.3. Заместители директора школы по учебно-воспитательной работе, начальник хозяйственного отдела, секретарь руководителя занимают должности работников с ненормированным рабочим днем. Эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени без дополнительной оплаты.

5.4. Для педагогических работников школы, в том числе для мужчин-педагогов, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

5.5. Для работников школы устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

Директор школы может установить 5-дневную рабочую неделю с 2 выходными днями лаборантам, секретарю руководителя.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его

начала. Отпуска могут предоставляться в течение всего года, но без нарушения нормального хода работы.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.7. Перед уходом в отпуск работник обязан в письменной форме предупредить администрацию о намерении использовать или не использовать дни проезда к месту отдыха и обратно. В случае изменения обстоятельств работник обязан сообщить об этом письмом, телеграммой или в устной форме до выхода на работу в соответствии с графиком отпусков.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени отпуска позднее чем за две недели до его начала (ст.124 ТК РФ). При перенесении отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право выбора новой даты начала отпуска.

Очередной отпуск работникам, имеющим детей-выпускников 9, 11 классов, может быть предоставлен на основании письменного заявления работника после окончания последнего экзамена

5.8. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем:

- начальнику хозяйственного отдела - 14 календарных дней;
- секретарю руководителя - 12 календарных дней;

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Предоставляются дополнительные дни к отпуску (отгулы) за работу в первичной профсоюзной организации: председателю ППО - 1 день; членам ПК - 1 день.

5.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы имеют:

- участники Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающие пенсионеры по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родители и жены (мужья) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязательной военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней

в году;

- работающие инвалиды - до 60 календарных дней в году;
- работники в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году;
- работник, имеющий 2-х и более детей в возрасте до 14 лет; работник, воспитывающий один ребенка в возрасте до 14 лет; работник, имеющий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, - до 14 календарных дней в году, которые используются по желанию работника полностью или по частям и могут присоединяться по соглашению сторон к очередному отпуску.

Работнику для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из супругов либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.10. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, может быть предоставлен длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам общеобразовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года. Очередность и время предоставления длительного отпуска, его продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску определяются директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом школы на основании заявления педагогического работника. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности школы.

5.11. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиком рабочего времени.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также порядок дежурства педагогических работников по школе устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников школы осуществляется на основании новой системы оплаты труда.

6.2. Должностной оклад по уровню профессиональной квалификационной группы устанавливается директором школы на основании минимальных размеров окладов работников образования по соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере (до 12 %) в соответствии с итогами аттестации рабочих мест.

ПЕРЕЧЕНЬ

работников, работающих в неблагоприятных условия труда

№№ пп	Должность	Место работы	Условия работы с указанием вредных производственных факторов
1.	Секретарь руководителя	Канцелярия	Пульсация освещенности

2.	Уборщик служебных помещений	Убираемые помещения	Тяжесть трудового процесса
----	-----------------------------	---------------------	----------------------------

6.4. Уровень оплаты труда работников общеобразовательного учреждения определяется не ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области.

6.5. Месячная заработная плата – вознаграждение за труд, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты.

Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц (9 и 24 числа каждого месяца) в сроки, установленные Учредителем. Оплата отпуска производится до его начала.

6.6. Порядок и условия оплаты труда работников общеобразовательного учреждения регулируются локальными актами «Положение об оплате труда работников МОУСОШ № 9», «Положение о стимулирующих выплатах», которые являются приложением к коллективному договору.

6.7. При регулировании вопросов, связанных с возложением на педагогических работников школы функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе, работодатель руководствуется следующим:

- при возложении на педагогических работников с их согласия функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе учитываются обеспеченность школы соответствующими кадрами, а также другие условия работы в школе;
- выполнение возложенных в начале учебного года обязанностей по классному руководству не должно прекращаться по инициативе работодателя в течение учебного года, за исключением случаев сокращения количества классов;
- кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять функции классного руководителя, должны определяться одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года, с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет выполнять эти функции;
- выполнение возложенных в текущем учебном году обязанностей по классному руководству в конкретном классе не должно отменяться по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев сокращения количества классов;
- при возложении на педагогических работников функций классных руководителей на новый учебный год должна соблюдаться преемственность выполнения этой работы в классах.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине функций классного руководителя работодатель имеет право принять решение о прекращении выполнения работником этих обязанностей и выплаты доплаты и вознаграждения.

6.8. Работодатель обязуется своевременно знакомить всех работников школы с условиями оплаты их труда, а также с записями в журнале пропущенных и замещенных уроков под подпись.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор школы.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей в месяц независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.1.2. Устанавливает работникам школы выплату за работу в районах Крайнего Севера и приравненных местностях: районный коэффициент – 50 %, процентную надбавку – до 80 %. Условия исчисления стажа для установления полярной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и ее размеры определяются законодательством Российской Федерации.

7.1.3. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера, в том числе:

- 1 раз в 2 года предоставляет дни без сохранения заработной платы на дорогу для проезда к месту отдыха и обратно в количестве фактически использованных дней; 1 раз в два года оплачивает работнику проезд к месту использования отпуска и обратно (на территории Российской Федерации), в том числе и личным автотранспортом. В том же порядке компенсирует расходы на оплату стоимости проезда к месту проведения отдыха и обратно и провоза багажа проживающим в районах Крайнего Севера неработающим членам семьи работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям и детям в возрасте до 23 лет, обучающимся в образовательном учреждении по очной форме обучения, в том числе усыновленным детям), за исключением тех членов семьи работника, которые являются получателями трудовых пенсий по старости и (или) по инвалидности и которым компенсация такого проезда предусмотрена законодательством Российской Федерации независимо от времени и места использования отпуска работником;
- работнику и членам его семьи при переезде к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам в пределах территории Российской Федерации, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом, в случае если эту льготу не использовал другой работающий член семьи.

7.2. Педагогическим работникам устанавливаются дополнительно к федеральным следующие виды и нормы материального обеспечения и социальной поддержки:

- выплата педагогу - молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов;
- выплата педагогу - молодому специалисту ежемесячной двадцатипроцентной надбавки к должностному окладу;
- выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трех должностных окладов;
- выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, что включает в себя:

- безопасность работников школы при эксплуатации здания и сооружений, оборудования, применяемых инструментов, материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение по охране труда всех работников и проверку у них знаний требований охраны труда всех работников;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест, из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от эксплуатационных расходов на содержание учреждения;
- организацию за счет средств общеобразовательного учреждения обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Отказ или уклонение без уважительной причины рассматривается как нарушение трудовой дисциплины, к таким работникам могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, вплоть до расторжения трудового договора;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых им для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными законодательными актами Российской Федерации сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета;
- наличие комплекса нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;
- предоставление работникам спортивных сооружений и инвентаря, находящегося в распоряжении

школы, для организации спортивно-оздоровительной работы;

- один раз в полгода информирование коллектива школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых;
- льготы работникам, занятым на работе с вредными и опасными условиями труда: с целью охраны труда беременных женщин не допускать их к работе с компьютерами, или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований, установленных санитарными нормами и правилами;
- укомплектование медикаментами медицинского кабинета для оказания первой медицинской помощи работникам школы;
- создание в школе комиссии по охране труда и назначение уполномоченного лица по охране труда, которое имеет право беспрепятственно проверять в школе соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения директором школы предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- осуществление совместно с профсоюзным комитетом контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнение Соглашения по охране труда.

Профсоюзный комитет:

- осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников школы на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда;
- организует проведение проверок состояния охраны труда, выполнения мероприятий по охране труда в школе;
- участвует в комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда, по приемке школы к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса;
- оказывает работникам школы практическую помощь в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсацию за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде;
- обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановления работ в школе либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника;
- обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности комиссии по охране труда в школе, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной безопасности.

8.2. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда, выданных работодателю по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной безопасности.

Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение моющими и
обезвреживающими средствами

№/№ п/п	Профессия или должность	Наименование	Норма выдачи
1.	Уборщик служебных помещений	-мыло хозяйственное -мыло туалетное -паста хозяйственная -порошок стиральный -дезинфицирующее средство -сода кальцинированная	68 кусков в месяц 68 кусков в месяц 68 шт. в месяц 34 кг в месяц 1 банка в месяц 17 кг в месяц
2.	Лаборанты	Мыло туалетное	2 куски в месяц
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Мыло хозяйственное	2 куски в месяц

Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью
и другими средствами индивидуальной защиты, и нормы их выдачи

№/№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
1.	Учитель, лаборант кабинета химии	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 года дежурный дежурные дежурные
2.	Учитель, лаборант кабинета физики	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик	дежурные дежурный дежурный дежурный
3.	Лаборанты кабинетов информатики, биологии	Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года
4.	Учитель трудового обучения	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 2 пары До износа
5.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
6.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
7.	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: - сапоги резиновые - перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
8.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: - куртка на утепляющей прокладке - валенки - галоши на валенки В остальное время года дополнительно: - плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 на 2 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года 1 на 3 года
9.	Сторож	При занятости на наружных работах: - костюм вискозно-лавсановый - плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой - полушубок - тулуп; - куртка и брюки на утепляющей прокладке - валенки	1 дежурный 1 на 1,5 года 1 на 1,5 года 1 на 1,5 года 1 пара на 1,5 года

10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 на 9 месяцев 12 пар
11.	Инженер компьютерного класса	Коврик диэлектрический Инструмент с изолирующими ручками Перчатки диэлектрические Указатель напряжения	дежурный дежурный дежурный дежурный

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 или п.5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

9.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

9.9. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации школы;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

9.10. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда, социальному страхованию и другим.

9.11. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ).

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов школы.

10.4. Осуществлять 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.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников школы.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях острой необходимости.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на

уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников школы 2 раза в год.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3 лет.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2014г.

Изменение (дополнение) в коллективный договор
между администрацией и профсоюзным комитетом муниципального
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №9
г.Североморска Мурманской области на 2011 – 2014г.
регистрационный номер 58/66 47 от 25.02.2011г.

Согласно решению обеих сторон внести изменения в п. VI «Оплата
труда и нормы труда» коллективного договора о необходимости
межрасчетных выплат заработной платы ежемесячно 15 числа для вновь
принятых работников в период с 01 по 09 число месяца.

Дата вступления в силу изменений (дополнений) 26.03.2011г.

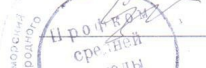
Подписи сторон:

От работодателя

От работников

Директор школы

Председатель ПК



Н.В.Баранцева

Т.В.Смульская



К кдс



25.02.2011

26.03.2011

Изменение (дополнение) в коллективный договор
между администрацией и профсоюзным комитетом муниципального
образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №9
г.Североморска Мурманской области на 2011 – 2014г.
регистрационный номер 58/66 47 от 25.02.2011г.

Согласно решению обеих сторон внести изменения в п. VI «Оплата
труда и нормы труда» коллективного договора о необходимости
межрасчетных выплат заработной платы ежемесячно 15 числа для вновь
принятых работников в период с 01 по 09 число месяца.

Дата вступления в силу изменений (дополнений) 26.03.2011г.

Подписи сторон:

От работодателя

От работников

Директор школы

Председатель ПК

Н.В.Баранцева

Т.В.Смульская

