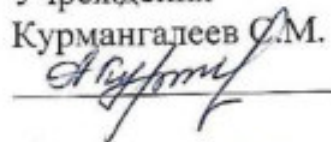


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
Репинская средняя общеобразовательная школа
на 2015 - 2018 годы

от работодателя:

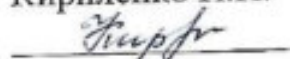
Директор общеобразовательного
Учреждения
Курмангалеев С.М.



от работников:

председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения

Кириленко И.Н.



Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду ТКУ ЧЗМ г. Тат.

Регистрационный № 261 от « 15 » декабря 2014г.

Руководитель органа по труду инспектор 1 кат.
(подпись Ф.И.О.)
О.П. Вуракова

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, разработанного на основании Соглашения между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в средней общеобразовательной школе отделом образования администрации Гайского района и районной организацией Оренбургской областной общественной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности отдела образования.

1.2. Положения настоящего коллективного договора обязательны должны быть учтены при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- Работодатель в лице его представителя – директора муниципального общеобразовательного учреждения «Репинская средняя общеобразовательная школа».

1.4. Стороны согласились в том, что:

1.4.1. Профком выступает в соответствии с Уставом Профсоюза, в качестве полномочных представителей работников школы, при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива, и отдельных работников, в пределах полномочий установленных законом.

1.4.2. Коллективный договор устанавливает для работников условия труда, социальные льготы и гарантии, связанные с территориальными особенностями, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Соглашением и не могут ухудшать положение работников.

1.4.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Принятые изменения и дополнения оформляются и доводятся до сведения представителей работодателя и коллектива школы.

1.4.5. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия), в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.5. В целях развития социального партнерства, стороны признали необходимым:

1.5.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечения постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора (далее – комиссии).

1.5.2. Участие представителей сторон коллективного договора в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного коллективного договора и его выполнения; проведение взаимных консультаций, предоставление сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

1.5.4. Своевременное представление в профком проектов нормативных правовых актов вносимых **работниками** и ведомственных нормативных, локальных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников, для учета по ним мнения профкома.

1.5.5. Контроль, за выполнением коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Отчеты о выполнении настоящего коллективного договора рассматриваются, по предложению из сторон, на совместном заседании трудового коллектива.

1.8. Администрация школы и профсоюзная организация доводят текст настоящего Соглашения до первичных организаций Профсоюза для применения и содействуют его реализации.

1.9. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует до заключения нового Соглашения. Срок действия Соглашения может быть продлен на следующий срок, но не более трех лет.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01 октября 2018 года.

1.10. В случае реорганизации Сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их

правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

II. Трудовые отношения

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовые отношения между работником и учреждением (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и «Об образовании», настоящим Соглашением, коллективным договором.

Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнить работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и размерах, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением, иными соглашениями, коллективным договором учреждения;

2.1.2. Трудовой договор с работниками учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются Т.К. Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, уставом учреждения и может, оговариваться в коллективном договоре.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительным.

В учреждениях рекомендуется совместно с профсоюзной организацией разрабатывать примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников и оформлять их как приложение к коллективному договору.

2.3. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Соглашением, уставом, коллективным договором, правилами внутреннего (трудового) распорядка и иными локальными актами, действующим в учреждении.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием.

3.1. Стороны договорились в установленном порядке, в пределах их компетенции, обращаться в законодательные и исполнительные органы местного самоуправления и субъекта РФ для обеспечения:

3.1.1. Своевременного и в полном объеме выделения предусмотренных в районном бюджете и принятых в его исполнение постановлениях Районного Совета на 2015 год и последующие годы средств на оплату труда работникам учреждений, иные выплаты работающим, охрану труда и другими статьями расходов.

3.1.2. Своевременного и в полном объеме снабжения топливно-энергетическими и водными ресурсами учреждений образования.

3.1.3. Государственного регулирования для учреждений тарифов на оплату теплоэнергоснабжения, другими коммунальными и прочими услугами.

3.1.4. Разработки и принятия нормативных правовых актов, запрещающих отключение водо-, тепло-энергоснабжение учреждений из-за неуплаты коммунальных платежей в случае задержки перечисления соответствующих средств.

3.1.5. Освобождения учреждений от штрафных санкций и взыскания пени по всем видам платежей в случае задержки перечислений им бюджетных средств (за весь период задержки).

3.1.6. Учета Администрацией района в проектах районного бюджета на 2011-2012 годы ассигнований на индексацию ставок, окладов, доплат, надбавок, социальных выплат и компенсаций работникам, включая социальные гарантии, предусмотренные законодательством об образовании.

3.2. МБОУ «Репинская СОШ» и профсоюзная организация обмениваются оперативной информацией о задолженности образовательным учреждениям из бюджетов различных уровней принимают меры по ее ликвидации.

3.3. Стороны согласились совместно добиваться:

3.3.1. Своевременного и полного финансирования учреждений по всем статьям расходов.

3.3.2. Целевого использования ассигнований бюджетов всех уровней, выделяемых на образование и, прежде всего, на погашение задолженности по зарплате работникам, другим социальным выплатам; - обращаясь, при необходимости, в отделение Федерального казначейства, финансовые, судебные органы, органы прокуратуры, органы по труду, к полномочным представителям Президента РФ в федеральных округах.

3.3.3. Принятия нормативных правовых актов, позволяющих создавать в отрасли полномочные объединения работодателей различных видов и регламентировать их деятельность как социальных партнеров.

3.4. Стороны согласились осуществлять совместные действия и контроль, за соблюдением законодательства в части:

запрета на приватизацию муниципальных образовательных учреждений;

3.5. Стороны рекомендуют представителям работодателей учреждений:

3.5.1. Создавать внебюджетные фонды социальной защиты работников с участием профсоюзных организаций учреждений.

3.5.2. Устанавливать надбавки к ставкам заработной платы работникам, награжденным ведомственными наградами за счет собственных средств учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, что закрепляется в коллективном договоре и других локальных нормативных актах;

4. Оплата труда и нормы труда

Стороны считают, что:

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе положения по оплате труда педагогических работников Гайского района и соответствующим положением об оплате труда учреждения.

4.2. Должностной оклад административных и педагогических работников МБОУ рассчитывается исходя из величины базового оклада с учётом повышающих коэффициентов, образования и условия труда.

4.3. Базовые оклады педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются по перечню профессиональных квалификационных групп должностей, отнесённых к квалификационным уровням.

Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, устанавливаются учреждениями в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно, по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях (в том числе в форме положений об оплате труда).

4.4. Выполнение работникам дополнительных видов работ, не предусмотренных трудовым договором, осуществляется за дополнительную оплату, порядок установления и размеры которой регулируются учреждением самостоятельно, и закрепляется в коллективном договоре.

4.5. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда) устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

Перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производится доплаты, а также размеры доплат конкретизируется в каждом учреждении и фиксируется в коллективном

договоре, но не могут быть ниже установленных законом (ст. 149 – 154 ТК РФ).

4.6. Сохраняется порядок, размеры и условия повышения (в процентах) ставок заработной платы и должностных окладов работников, предусмотренные действующим законодательством.

4.7. В целях разрешения проблем с заработной платой работников, принимая меры по реализации норм оплаты труда работников образовательных учреждений, установленных в Законе Российской Федерации «Об образовании», отдел образования и Совет Профсоюза считают необходимым:

4.7.1. Добиваться принятия Правительством Российской Федерации и органами исполнительной власти Оренбургской области и Гайского района мер по приближению размера оплаты труда работников к нормам, предусмотренным законодательством об образовании.

4.8. Стороны пришли к соглашению о том, что вопросы исчисления заработной платы работников учреждений, определения норм рабочего времени, порядка распределения учебной нагрузки, исчисления стажа педагогической работы, определения уровня образования – регулируются, не противоречащими законодательству Российской Федерации, Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной приказом Минпроса СССР от 16.05.1985 г. № 94 с изменениями и дополнениями по состоянию на 08.06.90 г. Рекомендаций Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ «О порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений» от 16 января 2001 года № 20-58-196/20-5/7, а также норм действующего законодательства.

4.9. Стороны считают, что при экономии средств (как бюджетных, так и внебюджетных) по смете расходов в соответствии с коллективным договором они могут направляться:

- На премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников.
- На укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

4.10. МБОУ «Репинская СОШ» и профсоюзная организация принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в учреждениях заработной платы, пособий из бюджетов всех уровней, в том числе путем усиления государственного контроля с участием органов управления образования, профсоюзной организации, других структур.

4.11. Работодатель обязуется предоставлять при наличии уважительных причин оплачиваемые дни в следующих количествах:

- бракосочетание самого работника (детей) – 5 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супругов – 3 рабочих дня;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 рабочих дня ✓
- при рождении ребенка в семье – 1 рабочий день ✓
- для проводов детей в армию – 1 день ✓
- работающим инвалидам – 1 день ✓
- не освобожденному председателю первичной организации – 3 дня ✓
- уполномоченному по труду – 1 методический день ✓
- выплачивать при простое не по вине работника не ниже 2/3 средней заработной платы ✓
- выплачивать материальную помощь при выходе на пенсию (по возрасту) в размере 600 рублей из средств профсоюза и 1000 рублей из средств отдела образования *МБОУ "Репинская СОШ"* ✓
- при 25-лети педагогического стажа выплачивать материальную помощь в размере 500 руб. ✓

4.12. Производить доплату в размере 10% от ставки руководителям РМО и творческих лабораторий (в пределах ФОТ).

4.13. Производить доплату от 10% до 50% руководителям образовательных учреждений (согласно Положения). Приложение 1.

4.14. По согласованию с Главой Администрации ежегодно награждать премией Главы творчески работающих учителей, (согласно Положения). Приложение 2.

4.15. Устанавливать доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда соответственно в размерах до 12 – 24 % ставки (оклада) согласно перечня работ с неблагоприятными условиями труда. (основание п.1.6 настоящего Типового положения «об оценке условий труда на рабочих местах и порядок применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за ВУТ. (приложение №2)

4.16. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц. Наличие расчетных листов обязательно. *до 15.05.2018*

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в сельской местности – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад), для руководящих и других работников отрасли – 40 часов.

5.2. Стороны согласились, что:

- продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, уставом

образовательного учреждения, трудовым договором (контрактом), а также расписание учебных занятий и годовым календарным учебным графиком, что фиксируется в коллективном договоре. За нормативную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы;

- время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников учреждений, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация учреждения вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы; оплата труда педагогических и других работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время в период осенних, зимних, весенних, и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул;
- в каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.3. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее, чем в двойном размере, что фиксируется в коллективном договоре.

5.4 График отпусков составляется на каждый календарный год (до 15 декабря) и доводится до сведения работников (ст.123 ГК РФ).

Разделение отпуска предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных Правилами об очередных или дополнительных отпусках (утверждены НКТ СССР 30 апреля 1930 года).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

5.5. Учреждение, с учетом производственных возможностей, может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, в том числе внебюджетных, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков фиксируются в коллективном договоре.

5.6. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам отпуска сроком до одного года определяется положением и условий предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений отпуска сроком до одного года. Приложение 5.

6. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

6.1. **МОУ «Репинская СОШ» и профсоюзная организация** признают необходимым:

6.1.1. Проводить анализ кадрового потенциала учреждений, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам (специальностям).

6.1.2. Разработать совместно с профсоюзными органами, органами исполнительной власти согласованную программу действий по защите работников от безработицы на случай возникновения чрезвычайной ситуации на рынке труда и добиваться ее реализации с учетом территориальной программы содействия занятости населения.

6.1.3. Разрабатывать и предусматривать в коллективных договорах меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников.

6.2. Стороны считают, что в случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией учреждений, а также сокращением объемов их деятельности представители работодателя своевременно, не менее, чем за три месяца и в полном объеме предоставляют профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, их числе, категориях, а также сроках, в течение которого их намечено осуществить, и несут ответственность в установленном порядке.

6.2.1. Добиваться полной или частичной компенсации средств органами службы занятости затрат работодателей на опережающее обучение высвобождаемых работников учреждений.

6.2.2. Бухгалтерии Управления образования предусматривать финансирование учреждений для выплаты компенсации высвобождающимся работникам.

6.2.4. Предусматривать средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников при формировании бюджета.

6.3. Рекомендовать представителям работодателя учреждений совместно с органом Управления образования:

6.3.1. В целях оказания материальной поддержки работников, высвобождаемых из учреждений в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидацией или реорганизацией учреждений, предпринимать следующие меры:

предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем 2 месяца;

по договоренности сторон в каникулярное время предоставляют в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы на условиях, зафиксированных в коллективном договоре.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны считают, что:

7.1. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом на условиях совместительства или без занятия штатной должности (помимо основной работы) независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, независимо от объема учебной нагрузки, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательскими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.2. Образовательное учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с уставом учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью. Неиспользованные в текущем году (квартале, месяце) финансовые средства не могут быть изъяты у образовательного учреждения или зачтены учредителем в объеме его финансирования на следующий год (квартал, месяц).

Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной плате и должностным окладам и оказание материальной помощи производится в пределах экономии фонда оплаты труда по месту учреждения, предусматривается в коллективном договоре и не может рассматриваться как не целевое использование средств.

Коммунальные?

7.3. Работодатель проводит возмещение фактических расходов, связанных с предоставлением бесплатного жилья с отоплением и освещением и найма жилого помещения педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности, в том числе вышедшим на пенсию педагогическим работникам, имеющим стаж работы в соответствующих учреждениях сельской местности не менее 10 лет, в порядке, установленном Постановлением администрации Гайского района от 23.03. 2011 № 84-п «О порядке расходования субсидии на возмещение расходов, связанных с предоставлением бесплатного жилья с отоплением и освещением педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности Гайского района»

7.4. Стороны рекомендуют учреждениям использовать право установления надбавок к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награжденным ведомственными наградами, в том числе награжденным до 1995 года, исходя из собственных средств, что фиксируется в соглашении, коллективном договоре.

7.5. МБОУ «Репинская СОШ» и профсоюзная организация признают необходимым:

7.5.1. Продлевать действие имеющихся квалификационных категорий педагогически и руководящим работникам в случаях:

- истечение срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости (возрасту) осталось менее 3 лет, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста;
- педагогическим работникам, награжденными Почетными грамотами Министерства образования, обкома Профсоюза, отдела образования, Совета Профсоюза срок действия имеющийся квалификационной категории может быть продлен на один год;
- педагогическим работникам, которые имеют награды МО РФ и ЦК Профсоюза, имеющие высшую, первую, вторую квалификационные категории, срок их действия может быть продлен на 1 год;
- педагогическим работникам, на протяжении двух лет подготовившим учащихся- победителей международных, российских, областных олимпиад, срок действия имеющейся категории может быть продлен на 1 год;
- длительной нетрудоспособности, отпуска по уходу за ребенком, отпуска до 1 года в соответствии с п. 5 ст. 55 ФЗ РФ «Об образовании», по выходе на работу срок действия имеющейся квалификационной категории продлевается соответствующей аттестационной комиссией по ходатайству администрации образовательного учреждения в индивидуальном порядке не более чем на один год;
- в случаях прекращения педагогической деятельности в связи с ликвидацией учреждения образования или ухода на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической

деятельности сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия или (в случае истечения срока действия) продлевается не более чем на один год;

7.5.2. Присваивать высшую квалификационную категорию:

- педагогическим и руководящим работникам которым присвоено Почетное звание «Заслуженный учитель РФ»;
- по предоставлению руководителей органов управления образования работникам, награжденным государственными наградами за высокую результативность в педагогической деятельности в течение 5 лет после награждения;
- получившим звание «Учитель года Оренбуржья». При наличии высшей категории срок ее действия может быть продлен на один год.

7.5.3. Совершенствовать, по согласованию с профсоюзными органами, систему повышению квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации;

оказывать методическую помощь при организации и проведении территориальных конкурсов педагогического мастерства («Учитель года» и др.);

7.5.4. Оплачивать по основному месту работы командировочные расходы работникам образования в период повышения квалификации и переподготовки с сохранением среднего заработка в расчете за последние 12 месяцев.

7.6. Порядок возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, регулируется: Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 г., иными законами и нормативными актами, настоящим Соглашением и коллективным договором.

8. Охрана труда

8.1. МБОУ «Репинская СОШ»:

8.1.1. Создает службу охраны труда и осуществляет организационно-методическое руководство территориальными службами охраны труда, разработку нормативно-технической документации совместно с инспектором по охране труда профсоюзной организации.

8.1.2. Разрабатывает и утверждает порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждений.

8.1.3. Обязуется провести аттестацию рабочих мест по условиям труда и сертификации.

8.5. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в классах, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные технические инспекторы труда или уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзных организаций учреждений вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

9. Социальная сфера.

9.1. МБОУ «Репинская СОШ» обеспечивает:

9.1.1. Ежегодную разработку и планирование комплекса мероприятий по организации летнего отдыха воспитанников, работников учреждений и членов их семей, особо нуждающихся в социальной поддержке, а также льготного содержания детей из малообеспеченных семей в дошкольных образовательных учреждениях.

9.1.2. Принимать участие в финансировании спортивных и культмассовых мероприятиях

9.2. МБОУ «Репинская СОШ» и профсоюзная организация добиваются привлечения средств Фонда государственного социального страхования для оздоровления воспитанников и обеспечивают эффективное использование средств Фонда на санаторно-курортное лечение и льготы работникам и их семьям.

9.3. Работодатели и их представители:

9.3.1. Могут перечислять на счета профсоюзных органов денежные средства для ведения социально-культурной, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором.

10. Гарантии деятельности совета Профсоюза.

10.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации, территориальных и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК Российской Федерации, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», Законом Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», законами Оренбургской области «О профессиональных союзах Оренбургской области», их правах и

гарантиях деятельности», «О социальном партнерстве в Оренбургской области», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым тарифным Соглашением, Региональным соглашением, Соглашением между администрацией, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, уставом учреждения, коллективным договором, настоящим Соглашением.

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

10.2.1. Обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.

10.2.2. Предоставляют профсоюзным органам бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Internet), что закрепляется в коллективном договоре.

10.2.3. Не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

10.2.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату (1% от заработной платы).

10.2.6. Содействуют профсоюзным органам в пользовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

10.3. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы). в том числе:

10.3.1. Работники не могут быть уволены без предварительного согласия профсоюзного органа профорганизации, членами которой они

являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; а руководители и члены профсоюзных органов учреждений - вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.2. Увольнение по инициативе представителя работодателя лиц, избранных профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на представителей учреждений - членов комиссий со стороны совета Профсоюза при подготовке и заключении настоящего Соглашения, коллективных договоров, не менее 3 рабочих дней.

10.3.4. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых советом Профсоюза, обкомом Профсоюза, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.4. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

10.5. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев по одной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном частью второй ст. 376 ГК РФ.

10.6. Стороны могут совместно принимать решение о ходатайстве, о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют учреждениям образования, Профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

10.7. МБОУ «Репинская СОШ» принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органов отдела образования, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.

11. Обязательства совета Профсоюза

Совет Профсоюза и его первичные организации обязуются:

11.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, территориальных соглашений и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отраслях, используя, в том числе средства корпоративных фондов членов профсоюза.

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

11.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

11.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений.

11.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников, расширению системы оздоровительных учреждений отрасли.

11.6. Организовывать оздоровление работников отрасли, в том числе работников с детьми в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха с первоочередным правом членов профсоюза на получение путевок.

11.7. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ, Оренбургской области и настоящим Соглашением.

11.8. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждений образования и ее работников.

11.9. Анализировать социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами Государственной Думы, членами Совета Федерации Федерального Собрания РФ, Законодательного Собрания Оренбургской области, Городского Совета в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защищенности работников и обучающихся.

11.10. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав гарантий работников отрасли.

Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из профсоюзных средств, в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза.

Принимать участие в финансировании летней оздоровительной компании, спортивных и культмассовых областных, городских мероприятий.

11.11. Доводить до сведения первичных профсоюзных организаций информацию, предоставляемую совету Профсоюза администрацией, отделом образования.

Доводить до сведения МБОУ «Репинская СОШ» информацию совета Профсоюза, решения выборных органов Профсоюза, документы, направляемые в органы исполнительной и представительной власти.

Приложение №1

Согласно Указа Главы администрации Оренбургской области от 26.11.01г.
№36-ук

Производить дополнительную оплату:

1. За проверку тетрадей учителям начальных классов-7,5%,
математики, русского языка и литературы, иностранного языка – 10%
2. За классное руководство учителям 1-11 классов – 10%
3. Молодым специалистам, работающим в общеобразовательных школах
первые 2 года непосредственно после окончания ВУЗов и СУЗов – 20%

От работодателя:

Директор
Общеобразовательного
учреждения
Курмангалеев С.М.



от работников:

председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения
Кириленко И.Н.



Приложение №2

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда для дополнительной оплаты в размере 12%

1. Уборщицы
2. Учитель химии
3. Учитель информатики

от работодателя:

Директор общеобразовательного
Учреждения

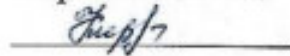
Курмангалеев С.М.



от работников:

председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения

Кириленко И.Н.



Приложение №3

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

(извлечение из приказа Микроса №138 от 22.07.87 г. из Постановления Минтруда РФ от 29.12.97г. №68)

№п/п	Наименование профессии и должностей	Наименование спецодежды и др. средств индивидуальной защиты	Норма выдачи в год.
1.	Уборщик помещений	Резиновые перчатки Моющее средство Калоши утеплённые Халат хлопчатобумажный	2 пары Порошок и сода кальцинированная 1 пара 1
2	Повар	Передник колпак	1 1
3	Библиотекарь	Рабочий халат	1

От работодателя:

Директор

Общеобразовательного

учреждения

Курмангалеев С.М.

С.М. Курмангалеев



от работников:

председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения

Кириленко И.Н.

И.Н. Кириленко

Приложение 5

Положение

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений

2. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п.5 ст.55 Закона Российской Федерации "Об образовании"* имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

фактически проработанное время;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом образовательного учреждения.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

Длительный отпуск ректору, директору, начальнику образовательного учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом Минобрнауки России.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по

инициативе администрации , за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

12. Педагогическому работнику , заболевшему в период пребывания в длительном отпуске. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности . удостоверенных больничным листком. Или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится , если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

От работодателя:

Директор
Общеобразовательного
учреждения
Курмангалеев С.М.



от работников:

председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения
Кириленко И.Н.

Кириленко И.Н.

Приложение №6

Положение о материальных поощрениях и материальной помощи работникам школы

Цель: усиление материальной заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативе при реализации поставленных перед школой задач, укрепление и развитие материально-технической базы. Повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров. материальная поддержка остро нуждающихся работников.

Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды материального поощрения работников:

- надбавка за высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы
- премирование за успешное и качественное выполнение планов работ и заданий
- оказание материальной помощи

1. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ТРУДА РАБОТНИКОВ

При установлении надбавок, определении размера премий работникам школы используются следующие критерии оценки труда:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностных инструкций, проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
 - выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, успешное выполнение плановых показателей;
 - активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
 - методическая работа, обобщение передового педагогического опыта в образовательный процесс школы, работа по написанию учебных программ, курсов, учебников, учебных пособий;
 - активное участие в общественной жизни школы;
 - неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка школы, охраны труда и техники безопасности.
- период времени или на выполнение конкретного вида работ как основным работником, так и работающим по совместительству.

II. НАДБАВКИ К ДОЛЖНОСТНЫМ ОКЛАДАМ РАБОТНИКАМ ЗА ВЫСОКИЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ТРУДЕ

2.1. Надбавки к должным окладам за высокие показатели и достижения в труде, за выполнение особо важных и сложных работ устанавливаются приказом директора школы в пределах фонда оплаты труда без ограничения размера. Надбавка может быть установлена на конкретный

2.2. Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременным выполнением заданий, нарушением трудовой дисциплины и оформляется приказом директора школы.

2.3. Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявленным к данной должности.

ПРЕМИРОВАНИЕ

3.1. Производится по итогам работы за учебный год. Основанием для премирования служит поведение итогов образовательной работы, выполнение методической работы, проведение мероприятий, конкретных форм и методов работы, укрепление учебно-материальной базы, результаты смотров, конкурсов, олимпиад, аттестаций.

3.2. Премия директору школы выплачивается на основании приказа по отделу образования.

3.3. Премии начисляются за фактически отработанное время.

3.4. Премии работникам выплачиваются на основании приказа по школе.

От работодателя:

Директор
Общеобразовательного
учреждения
Курмангалеев С.М.



от работников:

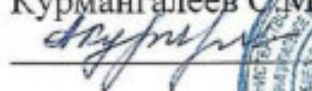
председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения
Кириленко И.Н.

Приложение № 7
Положение о форме расчётного листа.

Форма расчётного листа утверждается работодателем с учётом мнения профкома. Расчётный листок должен содержать подробные сведения о составных частях начисленной заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

От работодателя:

Директор
Общеобразовательного
учреждения
Курмангалеев С.М.





от работников:

председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения
Кириленко И.Н.

