


От работодателя
Директор
МБОУ СОШ № 40



/З.А. Вазагова/
(подпись)

20.08 2019 г.

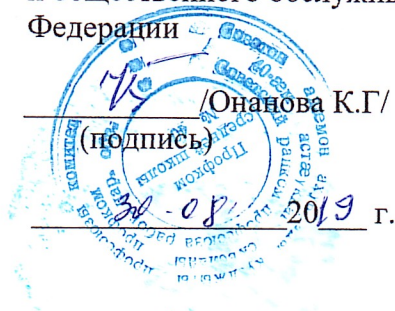


От государственных гражданских,
муниципальных служащих, работников

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ № 40
Общероссийского профессионального союза
работников государственных учреждений
и общественного обслуживания Российской
Федерации


/Онанова К.Г./
(подпись)

20.08 2019 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ШКОЛЫ № 40 г. Владикавказа
на 2019 – 2022 г.**



№ 4468 от 20.05.2019

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в МБОУ СОШ № 40 .

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законами Российской Федерации и РСО – Алании о социальном партнерстве, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее МОУ СОШ № 40) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников предприятия, поскольку он уполномочен общим собранием (конференцией) трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе учреждения, а также высокопроизводительному и качественному труду присущими профсоюзам методами и средствами.

В период действия коллективного договора, при выполнении администрацией положений коллективного договора, профсоюзный комитет не выступает организатором коллективных действий и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

Стороны договорились, что текст коллективного договора в течение 7 дней должен быть доведен до сведения всех работников учреждения.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое



АДМИНИСТРАЦИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ г. ВЛАДИКАВКАЗА
ДЗÆУДЖЫХЪÆУЫ БЫНÆТТОН ХИУЫНАФФÆЙАДЫ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №40 г. ВЛАДИКАВКАЗ
МУНИЦИПАЛОН БЮДЖЕТОН ИУМÆЙАГ АХУЫРАДОН УАГДОН
ДЗÆУДЖЫХЪÆУЫ 40-ÆМ АСТÆУККАГ ИУМÆЙАГ АХУЫРАДОН СКЪОЛА

Приказ

№ 111

от « 15 » февраля 2019 года

**О создании Комиссии по ведению коллективных переговоров
по продлению срока действия Коллективного договора
и подготовке проекта нового Коллективного договора**

В связи с истечением срока действия Коллективного договора и в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также на основании протокола № _____ заседания профкома сотрудников школы

приказываю:

1. Создать комиссию по ведению коллективных переговоров по продлению действующего Коллективного договора и подготовке проекта нового Коллективного договора на 2019 — 2022 гг в следующем составе:

Председатель комиссии: директор школы Вазагова Зоя Александровна
Заместитель председателя комиссии: председатель профкома Онанова К.Г.

Члены комиссии:

Едзоева М.Т., заместитель директора по УВР

Байцаева Э.Ю., педагог — организатор ОБЖ

Демченко И.В., учитель начальных классов

2. Комиссии приступить к работе с 15 февраля 2019 года.


3. Комиссии в срок до 30 марта 2019 года рассмотреть предложения по внесению дополнения и изменению в коллективный договор и результаты представить на совместном заседании сотрудников школы.


4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

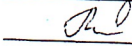
Директор МБОУ СОШ № 40


с подписями членов комиссии:




Онанова К.Г.


Едзоева М.Т.


Байцаева Э.Ю.


Демченко И.В.

Вазагова З.А.

действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
(Протокол общего собрания № 2 от 30 апреля 2019 года)

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель принимает по согласованию с профкомом, в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (технический персонал);
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) положение о стимулировании труда работников;
- 7) другие локальные нормативные акты.

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком:

- по согласованию с профкомом;
- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесения

- предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятия коллективного договора;
 - другие формы.

Контроль за исполнением договора осуществляется двухсторонней комиссией (равной по количеству с обеих сторон), проводившей переговоры по его заключению, и сторонами в объеме их компетенции.

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива 30 апреля 2019 года, (протокол № 2), заключен сроком на три года, вступает в силу 30 апреля 2019 года.

1.1. Трудовой договор

- 1.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативными и законодательными актами. Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 1.2 Трудовой договор с работником может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 58, 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы.
- 1.3 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 1.4 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое.
- 1.5 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 1.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам и других конкретных условий в данном учреждении по согласованию профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу, помимо

основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

1.8. При установлении учителям, для которых данное учебное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняются объем и преемственность преподавания в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

1.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других общеобразовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

1.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

1.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) во взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временного отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя

либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска. В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

1.13. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора в том числе, изменение учебной нагрузки на новый учебный год допускается в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов - комплектов, групп или количество обучающихся воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану. Проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д., при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с положением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

1.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

2. Стороны пришли к соглашению в том, что:

2.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

2.2. Работодатель по согласованию профкома определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников и создавать необходимые условия для их профессионального развития. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года

2.3.2. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.3.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее 2 лет, имеющаяся категория сохраняется до наступления пенсионного возраста.

2.3.4. 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, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)

2.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим 2-е высшее профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения или органов управления образования, а также в других случаях: финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников).

2.3.6. В случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений не ниже 1 % от фонда оплаты труда.

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

3. Работодатель обязуется:

3.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности работников или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за 3 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.

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

3.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в

3.4. связи с ликвидацией учреждения (ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности штата (ст. 81 ТК РФ) производить с согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности на работе или штатов при равномерной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право оставления на работе имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.6. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских учреждений.

3.7. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4. Рабочее время и время отдыха. 4. Стороны договорились:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденных работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для работников из числа административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения

устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего необоснованного перерыва между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.6. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации с письменного согласия работника, выборного профсоюзного органа, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может, предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к выполнению сверхурочных работ только с их письменного согласия по согласованию с профкомом, ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

4.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работ, не предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия

работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников, с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы. График работы в каникулярное время утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

Работодатель обязуется:

4.10. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

4.10.1 Предоставить работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (близкого родственника) 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 дня;
- для проводов детей в армию 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) 3 дня;
- на похороны близких родственников 3 дней;
- работающим пенсионерам по старости (по уважительной причине) 3 дня.
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы 3 дня;
- работающим инвалидам - 3 дня;
- неосвобожденному председателю первичной организации 3 дня;
- библиотекарям - отпуск в количестве 3 календарных дня
- при желании предоставлять отпуск без сохранения заработной платы женщинам, имеющих 2-х детей -14 дней.

4.11. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем.

4.12. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий.

5. Оплата труда работников учреждения

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе новой системы оплаты труда (НСОТ), правовым основанием которой является Постановление Правительства Республики Северная Осетия – Алания от 24.10. 2008 г. № 239 « О новой системе оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Республики Северная Осетия – Алания», Приказом

системы оплаты труда (НСОТ), правовым основанием которой является Постановление Правительства Республики Северная Осетия – Алания от 24.10. 2008 г. № 239 « О новой системе оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Республики Северная Осетия – Алания», Приказом Министерства образования и науки Республики Северная Осетия –Алания от 27.04.10г. № 232 « Об утверждении Методических рекомендаций по новой системе оплаты труда».

5.2. В основу системы оплаты труда вводятся базовые размеры ставок (окладов), компенсационные выплаты, и надбавки стимулирующего характера.

5.3. Базовый оклад педагогических работников складывается из оклада за аудиторную занятость и оклада за неаудиторную занятость.

5.4. Базовая часть заработной платы педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс, исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение № 1).

5.5. Изменение базовой части заработной платы производится:

1. при изменении количества обучающихся по предмету в каждом классе два раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября;

2. при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

3. при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

5.6. Материальное стимулирование работников производится из стимулирующей части ФОТ школы и делится на компенсационные выплаты (стимулирующие выплаты в абсолютной сумме) и стимулирующие выплаты, рассчитываемые из стоимости одного балла (согласно листов самооценки и оценки экспертной комиссии). Расчет размеров стимулирующих выплат производится два раза в год по итогам учебных полугодий (за январь – май; август – декабрь).

5.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

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

5.9. Минимальный размер оплаты труда работника, отработавшего полностью определенную на месяц норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности устанавливается не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

5.10. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца, в период с 15 по 18 и с 1 по 3 число месяца.

5.11. Выплата производится в денежной форме. По письменному заявлению работника заработная плата может выплачиваться ему путём перечисления на пластиковую зарплатную карту или указанный работником счёт в банке. Все расходы, связанные с открытием банковского счёта и обслуживанием банковской карты производятся за счёт работодателя.

5.13. При прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется средняя заработная плата.

5.14. В учреждении производятся доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ), а именно:

- при работе в производствах (выполнении работ) с тяжелыми и вредными и (или) опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере 12-24% тарифной ставки (оклада), либо в конкретных размерах по категориям работников (перечень работ и профессий с тяжелыми, вредными, опасными и иными особыми условиями труда - приложение №) (ст. 147 ТК РФ) (Приказ Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. №579);

5.15. Работодатель обязуется:

1. Производить выплату денежной компенсации в случае нарушения сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере в соответствии с законодательством, (ст.236 ТК РФ).

2. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6. Гарантии и компенсации.

6.1. Стороны договорились, что работодатель:

Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.2. 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. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами школ.

6.3. Организует в учреждении общественное питание.

7. Охрана труда и здоровья.

7. Работодатель обязуется:

7.1 Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также осуществления технологических процессов.

7.2. Выполнить в установленные сроки организационные и технические мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда, согласно

охране труда организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.13. Оборудовать комнату для отдыха работников в организации.

7.14. Обеспечить технический персонал (перчатки, порошок и мыло выдавать 1 раз в месяц).

7.15. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и т.д.

7.16. Профсоюзный комитет обязуется:

Организовать культурно-просветительскую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников учреждения.

7.17. Организовать ежегодное проведение в организации «Дней охраны труда». Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8. Гарантии профсоюзной деятельности.

8. Стороны договорились о том, что:

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

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

8.3. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездное помещение для проведения различных собраний и мероприятий, возможность размещения информации, право пользоваться средствами связи, транспортом, оргтехникой. (ст.377ТК РФ)

8.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет РЕСКОМА или РАЙКОМА профсоюзов в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (ст. 377 ТК РФ).

8.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, совещаний и других мероприятий.

8.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью (ст.374, 376 ТК РФ).

8.7. С обязательным участием профсоюзного органа:

Статья 82 «Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя», часть 1: При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

8.8. Учет мнения профсоюзного органа (представительного органа работников) в соответствии со статьей 371 ТК РФ:

- часть 2 статьи 82 - увольнение работников, являющихся членами профсоюза по пункту 2 статьи 81 - сокращение численности или штата работников организации; подпункту «б» пункта 3 статьи 81 - недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; пункту 5 статьи 81 - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей; если он имеет дисциплинарное взыскание.
- часть 3 статьи 99 - привлечение к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных частью 2 статьи 99.
- часть 3 статьи 103 - составление графика сменности.
- часть 4 статьи 113 - привлечение к работе в выходные и нерабочие дни.
- часть 1 статьи 123 - утверждение графика отпусков.
- часть 2 статьи 135 - установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу.
- часть 2 статьи 136 - утверждение формы расчетного листка.
- часть 1 статьи 144 - установление различных систем премирования, стимулирующих выплат и надбавок.
- часть 3 статьи 147 - установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда статья 162 - принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда.
- часть 4 статьи 180 - принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений.
- статья 190 - утверждение правил внутреннего трудового распорядка.
- часть 3 статьи 193 - применение дисциплинарного взыскания.
- часть 3 статьи 196 - установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.
- часть 2 статьи 212 - разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников.

8.9.С участием представителей соответствующего выборного профсоюзного органа:

- часть 3 статьи 82 - при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с подпунктом «б» пункта 3 статьи 81 (недостаточной квалификации, подтвержденной результатами

аттестации) в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

- статья 218 - в организации по инициативе работодателя и (или) работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа.

- статья 229 - в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве включаются представители профессионального органа или иного уполномоченного работниками представительного органа.

8.10. Без согласия соответствующего выборного профсоюзного органа работодатель не вправе:

- статья 374 — увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, не допускается без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

- часть 2 статьи 405 - участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников - их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на это представительного органа.

8.11. По требованию профсоюзного органа:

- статья 195 - работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников.

9. Обязанности профкома.

9. Профком обязуется:

9.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым спорам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных документов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.4. 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.

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

9.6. Направлять учредителю (собственнику учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ)

9.7. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза и комиссии по трудовым спорам и суде.

9.8. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Участвовать в совместной работе комплексных центров социального обслуживания населения во внутригородских районах г.Владикавказа с по легнему оздоровлению детей работников учреждения.

9.10. Своевременно направлять заявки в районную профсоюзную организацию по вопросам предоставления санаторно-курортных путевок работающим в МБОУ СОШ №40.

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

9.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.14. 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 зарплате и страховых взносах работников.

9.15. Оказывать ежегодную материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни или др.

9.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (1 раза в год).

10.4. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, ведущих к крайней мере их разрешения – забастовке.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет с момента подписания.

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока данного договора.