

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 50» города Калуги

на 2024 – 2027 г.г.

От работников:
Председатель ПК

Т.Н. Виннич

2024 г.



От работодателя:
Директор школы

Н.Н. Якушев

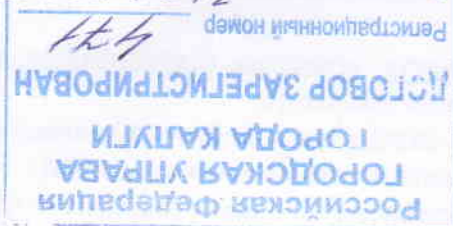
2024 г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
Городской Управы города Калуги

Регистрационный

Руководитель органа по труду



Подпись: *Иванова И.И.*
Дата регистрации: 20.01.2025

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 50» города Калуги.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными актами с целью определения обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - представителя Профсоюзного комитета Биндюч Т.Н.
 - Работодатель в лице директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 50» города Калуги Якушева Н.Н.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ)
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения.
- 1.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:
 - учет мнения профкома;
 - консултации с работодателем по вопросам принятия нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным коллективным договором.
- 1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 50» г. Калуги.
- Положение о порядке установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премирования и оказания материальной помощи работникам МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 50» г. Калуги. Соглашение по охране труда.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут уходить за пределы положений работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работником только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установленными на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок на один учебный год, а для заместителей директора, руководителей обособленных подразделений школы не более шести месяцев.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Ежегодно в сентябре работодатель заключает дополнительное соглашение с педагогическими работниками, в котором указаны: оклад (аудиторная и неаудиторная занятость), компенсационные выплаты, выплаты за классное руководство, доплаты.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в дополнительном трудовом соглашении и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителям и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.6. При установлении учебной нагрузки, для которых данное учреждение является основным местом работы, учебной нагрузкой на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и ответственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, 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 полугодиях.

2.7. Преподавательская работа липам, выполняющим её помимо основной работы в учреждениях и работников предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) преподавательская является местом основной работы, обеспечивая преподавательской работой в полном объеме.

2.8. Учебная нагрузка учителя, 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.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие, праздничные дни не планируется. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в доп. соглашении трудовом соглашении или приказе руководителя учреждения, возможны только:

По взаимному согласию сторон.

По инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращении количества классов (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- временного объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (подлжительство выполнения работником без его согласия увеличения 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, карантин и в других случаях);
- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора и доп. соглашения допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работы без изменения его трудовых функций (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

О внесении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 43, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. 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.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по

предоставлять время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ
 4.1. Уведомлять проком в письменной форме о сокращении численности или штата
 работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление
 должно содержать проекты о сокращении численности или штатов, список сокращаемых
 должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты
 трудоустройства.

IV. Вызов работников и содействие их трудоустройству

3.7. По результатам аттестации работников устанавливать повышающий
 коэффициент, соответствующий присвоенной квалификационной категории со дня
 вынесения решения аттестационной комиссией.

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, а
 также работникам, получающим второе профессиональное образование
 соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с
 обучением в учреждении высшего профессионального образования.

3.4. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность,
 место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

- в случае направления работника для повышения квалификации сохраняется за ним
 место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3. Работодатель обязуется:
 - организовывать повышение квалификации работников не реже, чем один раз в пять
 лет;

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

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки кадров
 для нужд учреждения.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и
 периодические медицинские осмотры (обследования).

Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о
 любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом случае, происшедшем
 на производстве, или об ухудшении состояния здоровья, о проявлении острого
 заболевания (травления).

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
 Работник обязан:

Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными
 нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
 Работник обязан:

2.14. Статья 214 ТК РФ. Обязанности работников в области охраны труда.
 Основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

5.10. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с предсметными Положением об оплате труда.

работодателя с письменного согласия работника, допущенного в порядке, предусмотренном законодательством, допускается только по письменному распоряжению Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, Уставом учреждения работников к выполнению работ, не предусмотренной

5.9. Привлечение работников к сверхурочным работам с их письменного согласия с учётом ограничений.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам с их письменного согласия с учётом ограничений отрыва.

Работа в выходной, нерабочий и праздничный день оплачивается в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день

письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их

5.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие, своему усмотрению.

мероприятиях, предусмотренных планом учреждения учитель вправе использовать по 5.6. Часы, свободные от проведения занятий, лектур, участия во внеурочных мероприятиях учитель должен быть на рабочем месте.

не является выходным днём. В случае проведения в этот день общешкольного дня в неделю для методической работы и повышения квалификации. Методический день 5.5. По возможности в учреждении учителям предусматривается один методический день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Методический день

использования рабочего времени. 5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального

- лица, которые ведут уход за больным членом семьи.

- по просьбе беременной женщины;

- по соглашению между работодателем, работником;

5.3. Полное рабочее время - неполный рабочий день устанавливаются:

отдыхом и приемом работником пищи, не допускаются.

педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с 5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом (ст. 333 ТК РФ). При составлении графиков работы

обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и 5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1) учебным расписанием,

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

V. Рабочее время и время отдыха

сокращению численности или штата.

4.6. При появлении новых мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу добросовестных работников, ранее работающих в нем, уволенных по 4.5. Выбывающим работникам предоставляются гарантии и компенсации.

специалисты, стаж которых менее года.

назначенные государственными органами за педагогическую деятельность, молодые право имеют лица, проработавшие в учреждении более 10 лет, одинокие матери и отцы, - помимо категорий работников, определенных нормами ТК РФ, преимущественное

4.4. Стороны договорились, что:

4.3. Увольнение членом профсоюза производится с мнением профкома.

работной платы.

срэднім отпуском, явяцца рабочым часам педагогічных і дзінных работнікаў

В канікулярны перыод педагогічныя работнікі адсутваюць ад работы, а таксама арганізуюць работу, звязаную з рэалізацыяй метадычнай праграмы, в прадэлах нарматываў часткі рабочага часу, арганізуюць работу (нагрузку педагогічнай работы), арганізуюць ім до пачатка канікулаў.

5.11. В канікулярнае час адсутваюць работнікі арганізацыі, звязанай з выкананнем адказных работ (мелкі рэмонт, работа на тэрыторыі і др.), в прадэлах устанавленага ім рабочага часу. За рашчэнне адказных зон адсуткуюць работнікі арганізацыі.

5.12. Адсутнасць педагогаў адсуткуюць ад работы, арганізуюць ім рабочага часу, арганізуюць работнікі арганізацыі, звязанай з выкананнем адказных работ (мелкі рэмонт, работа на тэрыторыі і др.), в прадэлах устанавленага ім рабочага часу. За рашчэнне адказных зон адсуткуюць работнікі арганізацыі.

5.13.1. Педагогаў адсуткуюць ад работы з захаваннем заробковай платы в наступных выпадках:

- при рождении ребенка - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- в случаях регистрации брака работника (детей работников) - 3 дня;
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности - 3 дня (при оформлении заявления до ухода в отпуск, использовать эти дни работник может до него или после).

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учреждением и Уставом учреждения.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, график дежурств по учреждению, работа в нерабочие, праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями.

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания последнего урока.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Система оплаты труда работников школы устанавливается настоящим коллективным договором, Положением о порядке установления расчета оплаты за неаудиторную занятость, выплат компенсационного характера, повышающих коэффициентов и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальной общеобразовательного учреждения (приложение к коллективному договору), иными локальными актами школы в соответствии с Законом Калининградской области от 07.05.2008 № 428-ОЗ «Об установлении региональной системы оплаты труда работников образовательных учреждений», иными нормативными правовыми актами Калининградской области, органов местного самоуправления муниципальных образований

«Город Калуга», муниципального образования «Город Калуга» и применяется в соответствии с административно-управленческого персонала, педагогического персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

6.2. Оплата труда работников школы определяется трудовыми договорами между работодателем школы и работниками исходя из исполняемых трудовых функций, условий труда, его сложности, интенсивности и результативности, особенностей деятельности работников школы.

6.3. Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема средств, предоставляемых школе на реализацию основных общеобразовательных программ на текущий финансовый год, определенное в соответствии с нормативом финансирования по обеспечению государственных гарантий прав граждан на получение бесплатного и бесплатного общего образования, корректирующих коэффициентов, среднегодового количества обучающихся в школе.

6.4. Фонд оплаты труда школы, за исключением отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений (далее - централизованный фонд), состоит из базовой части и стимулирующей части, которая составляет не менее 22%, но не более 40% от фонда оплаты труда школы. Конкретный объем стимулирующей части устанавливается школой самостоятельно и утверждается приказом директора школы ежегодно.

6.5. Доля фонда оплаты труда учреждения, направляемого на формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений, устанавливается учреждением от фонда оплаты труда работников школы. Конкретный объем средств, направляемых в централизованный фонд, устанавливается ежегодно правовым актом учреждения.

6.6. Расходование централизованного фонда осуществляется в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных образовательных учреждений, утверждаемым правовым актом учреждения. Учредитель вправе устанавливать поощрительные выплаты руководителям школы по результатам его труда в зависимости от качественных показателей деятельности школы.

6.7. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивается гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (директор, заместитель директора и др.), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учитель-педагог, учебно-вспомогательный педагог, социальный педагог, психолог, младшего обслуживающего персонала (лаборант, рабочий по компьютерному обслуживанию здания, дворник и др.).

6.8. Соотношение доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала (не менее 70% базовой части фонда оплаты труда школы), и доли базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников школы, устанавливается школой самостоятельно и утверждается приказом директора школы ежегодно.

При сокращении фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала соответственно уменьшается фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно учащегося в формировании фонда оплаты труда школы формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базовой части фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

6.9. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание школы в пределах базовой части фонда оплаты труда для педагогического персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

6.10. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, состоит из общей части и специальной части.

6.11. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, ответственно осуществляющего учебный процесс, обеспечивающая гарантированную оплату труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда состоит соответственно из двух частей – фонд оплаты аудиторной занятости и фонд оплаты неаудиторной занятости, в процентном соотношении 85% и 15% соответственно. При этом фонд оплаты неаудиторной занятости не может превышать указанных показателей.

6.12. Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ;
- повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;
- повышающий коэффициент за приоритетность и сложность предмета, в том числе повышающий коэффициент по иным основаниям.

Порядок распределения специальной части фонда оплаты труда педагогических работников, а также перечень и размер указанных выплат определяются школой самостоятельно с учетом специфики организации учебно-воспитательного процесса, контингента педагогического персонала школы и других факторов.

6.13. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, состоит из оклада педагогического работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности.

6.14. Оклад педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, включает в себя: оплату труда за учебную нагрузку (аудиторную занятость), установленную на основании расчетной стоимости учебно-часов с учетом количества обучающихся по предмету в каждом классе, количества часов по учебному плану в месяц в каждом классе, повышающих коэффициентов, выплачиваемых из специальной части фонда оплаты труда педагогических работников и оплаты за неаудиторную занятость.

Если педагогический работник ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету.

6.15. Стоимость 1 учебно-часа работы педагогического работника определяется школой самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, определенной на оплату аудиторной занятости процесса, с учетом общего количества обучающихся и общего годового количества часов по учебному плану школы.

6.16. Учебная нагрузка педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, (количество уроков, проводимых этим педагогическим работником в неделю) определяется на основании учебного плана школы и фиксируется в трудовом договоре.

6.17. Неаудиторная занятость педагогического работника и размер ее оплаты устанавливается директором школы с согласия работника по состоянию на начало учебного года, закрепляется в трудовом договоре, путем подписания сторонами дополнительного соглашения.

Виды деятельности неаудиторной занятости и размер ее оплаты определяются в соответствии с Положением о порядке установления расцета оплаты за неаудиторную занятость, выплат компенсационного характера, повышающих коэффициентов и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальной общеобразовательной учреждения.

- 6.18. Оклад директора школы устанавливается учредителем в трудовом договоре, **в среднем** по окладам педагогических работников школы и группы оплаты труда **учреждения**.
- 6.19. Оклад заместителя директора школы устанавливается в размере от 70% до 90% процентов оклада директора.
- 6.20. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются из централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений **правовым актом учредителя**.
- 6.21. Ставки (оклады) учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливаются на основе тарифной сетки по оплате труда работников **муниципальных учреждений г. Калуги, утвержденных** постановлением Городской Думы г. Калуги от 28.12.2004 № 374 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений г. Калуги».
- 6.22. Оплата труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется трудовыми договорами между руководителем школы и работниками.
- 6.23. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (за работу при совмещении профессий или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни и другие), устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления расчета оплаты за неаудиторную занятость, выплаты компенсационного характера, повышающих коэффициентов и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда **муниципального образовательного учреждения**.
- 6.24. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает осуществление следующих выплат всем категориям работников образовательного учреждения:
- доплат за сложность и напряженность выполняемой работы,
 - доплат за наличие ученой степени;
 - доплат отдельным категориям работникам;
 - поощрительных выплат;
 - премий по результатам труда.
- 6.25. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, конкретный размер указанных выплат устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления расчета оплаты за неаудиторную занятость, выплаты компенсационного характера, повышающих коэффициентов и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда **муниципального образовательного учреждения**.
- 6.26. Доплаты за сложность и напряженность выполняемой работы и премии по результатам труда распределяются директором школы с учетом мнения органа самоуправления школы, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления (Управляющий совет, Совет школы), в соответствии с ответственными показателями деятельности школы и работника, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.
- 6.27. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 6.28. Экономия фонда оплаты труда текущего года по вакантным должностям, при проведении мероприятий по оптимизации штатной численности и т.д. может направляться на выплату премий и оказания материальной помощи.
- 6.29. Ответственность за своевременность и правильность определения и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения (ст. 236 ТК РФ).

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель оказывает материальную помощь за счёт фонда оплаты труда ОУ и средств экономии:

7.1. Оказывает материальную помощь работникам учреждения:

- при потере близкого родственника в размере 1000 рублей;
- при юбилейной дате в размере 3 000 рублей;
- при покое или непредвиденных случаях в размере должностного оклада (ставки).

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение своевременных средств безопасности труда, предупредительных мероприятий травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ)

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

8.3. Производить со всеми поступающими на работу работниками учреждения инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность при эксплуатации здания, оборудования;
- применение средств индивидуальной защиты;
- соблюдение охраны труда на каждом рабочем месте;
- организацию контроля за состоянием условий труда;
- проведение аттестационных рабочих мест по условиям труда;
- организацию выдать и выдавать за счет собственных средств спецодежду и прочие (согласно нормам);

- организовывать обязательные и периодические медицинские осмотры.

8.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать обслуживающий персонал спецодеждой, средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами.

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законом.

8.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

8.10. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.11. По решению комиссии по социальному страхованию приобрести путёвки для лечения и отдыха.

9. Работник обязан:

9.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальным трудовым вопросам.

Х. Обязательства профкома

- 9.9. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками (ст. 81 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
 - создание комиссии по охране труда;
 - утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ).
- 9.8. Члены профкома включаются в состав комиссий утверждения по тарификации, оплате труда, социальному страхованию.
- 9.7. Работодатель представляет профкому необходимые информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.6. Работодатель за счет средств фонда оплаты труда образовательного учреждения, на основании Положения о порядке установления расчёта оплаты за неаудиторную занятость, выплат компенсационного характера, повышающих коэффициентов и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 50» г. Калуги производит ежемесячную выплату работодателю профкома в размере до 30% от оклада.
- 9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1%.
- 9.4. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения массовой работы, возможность размещения информации для всех работников месте, правом пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель обеспечивает перечисление на счет профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.2. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных ст. 370 ТК РФ).
- 9.1. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением интересов профсоюзных работников и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
9. Стороны договорились о том, что:

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

- 9.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).
- 9.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья. В том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 9.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, созданию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- 9.2. Применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 9.1. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

труда права.

103. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной

платы фонда экономии.

104. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек

работников, за своевременностью внесения изменений в них записей, в том числе при

исп. квалификационной категории по результатам аттестации работников.

105. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по

спорам и в суде.

106. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с

профсоюзом по летнему оздоровлению детей работников учреждений и

обеспечению их новотолковыми подарками.

107. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления

работникам отпусков и их оплаты.

108. Участвовать в работе комиссии по тарификации.

109. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников

пролонгированного учета в системе государственного страхования. Контролировать

своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных

данных о зарплате и страховых взносах работников.

1010. Осуществлять культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные

мероприятия в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

111. Стороны договорились, что:

111. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его

подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

112. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего

коллективного договора.

113. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий.

114. Рассматривает в 3-дневный срок все возникающие в период действия

коллективного договора разногласия и конфликты.

115. Соблюдает установленный законодательством порядок разрешения

интересных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для

устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью

предупреждения использования работниками крайних мер их разрешения - забастовки.

116. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора

иная сторона несет ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

117. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его

подписания.

118. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3

месяца до окончания срока действия данного договора.



Н.Н. Якушев

Директор школы

Пролито, пронумеровано и скреплено
печатью 13 (тринадцать) листов.