

Начальнику отдела труда
и социального развития
Ленинского района
И.И.Дадуеву

СОПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение «Президентский лицей» и Совет профсоюзов ГБОУ «Президентский лицей» направляет Вам для уведомительной регистрации коллективный договор между работниками ГБОУ «Президентский лицей».

Директор ГБОУ «Президентский лицей»



З.С.Бускаева

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ «Президентский лицей»
г.Грозный Чеченской Республики



Т.А.Ватаева

Директор ГБОУ
«Президентский лицей»

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБОУ
«Президентский лицей»



З.С.Бускаева



Т.А.Ватаева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работниками государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Президентский лицей» и Администрацией государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Президентский лицей» сроком на три года (с января 2013 года по 1 января 2016года)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе труда и социального развития Ленинского района

регистрационный № 2013

Начальник отдела труда и социального развития Ленинского района

«21» _____ 2013г.


_____ 
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Президентский лицей»

г. Грозный 2013 год.

I. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Президентский лицей».

- 1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с
- Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) от 30 июня 2006 года № 197-ФЗ;
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ;
- Федеральным законом от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании»;
- Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) 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 нормативно-правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации-Ватаевой Т.А.;
- работодатель в лице его представителя – директора Бускаевой З.С.

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

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

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

Профком обязуется разъяснять работникам Положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разъединении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации Положений Коллективного договора решаются сторонами.

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

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

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
- 6) Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Президентский лицей».
- 7) Положение о распределении выплат стимулирующего характера работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Президентский лицей»

1.7. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работникам и через профком:

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работниками по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

II. Предмет Договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам учреждения.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

III. Трудовой договор.

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

3.2. 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.

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

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

3.4. В Трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие.

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

3.5. 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, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (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 с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта

9

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 учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.6. При установлении учителям, для которых данное учебное заведение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её 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 во втором учебных полугодиях.

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

3.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

3.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

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

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё 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);

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

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий Трудового договора 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 (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и так далее) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий Трудового договора допускается в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 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 работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом лицея, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.12. Прекращение Трудового договора работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников ГБОУ «Президентский лицей».

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель способствует:

4.3.1. Организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышению квалификации работников (в разрезе специальности).

4.3.2. Повышению квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.4. 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 к месту обучения и проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).

4.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам установить работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

6. Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились, что:

6.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда квалификации

помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пенсионного возраста (за два года до пенсии, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобождённые председатели первичных и территориальных профессиональных организаций).

6.3.2. Высвобождённым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

6.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VII. Рабочее время и время отдыха.

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

7.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

7.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 33 ТК РФ).

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

7.4. 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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительного (более двух свободных уроков в день) перерыва между занятиями.

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

7.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

7.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

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

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

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

7.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и другое), в пределах установленного им рабочего времени.

7.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённых работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенос, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

7.13. Работодатель обязуется:

7.13.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;

- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня;
- на похороны близких родственников – 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;
- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня (другие случаи).

7.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

7.14. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или Трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

7.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. Время для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 20 минут (ст. 108 ТК РФ).

7.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

VIII. Оплата и нормирование труда.

8. Стороны исходят из того, что:

8.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,
- компенсационные выплаты,
- стимулирующие выплаты,
- систему премирования.

8.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Положения об оплате труда;
 рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 мнения профсоюзного органа учреждения.

8.3. Оплата труда 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 отраслевым областям по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

8.4. Оплата труда медицинских работников 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.

8.5. Месячная заработная плата работников ГБОУ «Президентский лицей», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже законодательно установленного месячного минимального размера оплаты труда, который обеспечивается в порядке установления ежемесячных доплат. Ежемесячная доплата (далее – доплата) производится работникам лицея, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда.

8.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в конце месяца по безналичному расчету.

8.7. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

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

-при присвоении почётного звания – со дня присвоения.

8.8. 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 учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

8.9. Накопляемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплаты в размере 20 %.

IX. Гарантии и компенсации.

10. Стороны договорились, что работодатель:

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

9.2.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 и учреждениями культуры в образовательных целях.

9.3.Способствует представлению работникам, имеющим детей дошкольного возраста мест в дошкольных учреждениях.

9.4.Способствует обеспечению дотации на бесплатное (частично оплачиваемое) питание.

Х. Охрана труда и здоровья.

10.Работодатель обязуется:

10.1.Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить договор по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

10.2.Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

10.3.Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

10.4.Обеспечить работников сферы обслуживания специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

10.5.Обеспечить приобретение социального страхования всех работающих по Трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

10.6.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением Трудового законодательства вследствие нарушения требований не по вине работника

(ст. 220 ТК РФ).

10.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

10.8. Разработать и учредить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

10.9. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

10.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить все члены профсоюза.

10.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий труда и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

10.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.13. По решению комиссии по социальному страхованию способствовать приобретению путёвок на лечение и отдых.

10.14. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительное мероприятие для членов профсоюза и других учреждений;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

XI. Гарантии профсоюзной деятельности.

11. Стороны договорились о том, что:

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

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

11.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

11.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа ГБОУ «Президентский лицей» в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

11.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия делегатов созываемых профсоюзам съездов, конференций, а также для участия в работе выборных

органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

11.8. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение Трудового договора работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- определение норм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

XII. Механизм социального партнерства

12. Стороны договорились о том, что:

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

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

12.3. Работодатель принимает решения с учетом и мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

12.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» п.п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

12.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения

информационной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

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

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

12.7. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника.

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

12.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, пп. «б» п.3 и п.5 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

12.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

12.11. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома рассматривает вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение и работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

12.13. Совершенствуют механизм социального партнерства между администрацией и профкомом на основе коллективного договора в решении вопросов финансирования учреждения, социальной сферы, условий оплаты труда, повышения квалификации педагогических работников.

12.14. Осуществляют меры по снижению социальной напряженности в коллективе работников учреждения, руководствуясь действующим законодательством и Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»

X111. Обязательства профкома.

13. Профком обязуется:

13.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

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

13.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внедрения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

13.7. Вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

13.8. Осуществлять своевременный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

13.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения.

13.11. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

13.12. Оказывает ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случае временной нетрудоспособности.

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

XIV. Контроль за выполнением Коллективного договора.

14. Стороны договорились, что:

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

14.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

14.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

14.4. Рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

14.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

14.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

14.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

Заключение

В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения к нему могут производиться только по взаимному согласованию работодателя и профсоюзного комитета.

Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

Стороны договорились, что контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, в состав которой входят :

Главный бухгалтер		З.Х.Саиева
Председатель профкома		Т.А.Ватаева
Зам.директора по ОБЖ		А.В.Сухункулова

При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон, в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор. Стороны в этом случае обязаны, не позднее чем недельный срок, провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушение и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля несут ответственность в соответствии со статьями 25,26,27 закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива

Директор ГБОУ «Президентский лицей»		З.С.Бускаева
--	---	--------------

Председатель первичной профсоюзной организации ГБОУ «Президентский лицей»		Т.А.Ватаева
---	--	-------------

Зарегистрирован в местном органе по труду (районном, городском)
№ _____ 2013г.

ПЕРЕЧЕНЬ

Приложений к коллективному договору

1. Перечень разрядов оплаты труда сотрудников ГБОУ «Президентский лицей» по категориям.
2. Ксерокопия протокола собрания коллектива ГБОУ «Президентский лицей».

Расчет заработной платы педагогических работников:

Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле согласно НСОТ:

$$З_{п} = О + К + С ,$$

где:

- Зп - заработная плата педагога;
- О - оклад педагогического работника;
- К - компенсационные выплаты;
- С - стимулирующие выплаты.

4.3. Оклад педагогического работника определяется по формуле

$$О = \frac{О_{б} * Ч_{н}}{Ч_{с}} ,$$

где:

- О_б - базовая ставка (оклад) педагогического работника;
- Ч_н - фактическая нагрузка в неделю;
- Ч_с - норма часов педагогической работы в неделю.

4.4. Базовый оклад педагогического работника определяется по формуле:

$$О_{б} = Б * (К_{к} * К_{с} * К_{п} * К_{о}) ,$$

где:

- О_б - базовая ставка (оклад) педагога;
- Б - базовая единица;
- К_к - коэффициент квалификации;
- К_с - коэффициент специфики работы;
- К_п - коэффициент сложности и приоритетности предмета;
- К_о - коэффициент уровня образования.

При наличии нескольких коэффициентов специфики К_с, коэффициенты складываются:

$$К_{с} = \sum О * К_{с}$$

Согласно штатного расписания:

Высшая квалификационная категория (14 разряд)	8643 руб.
Первая квалификационная категория (13 разряд)	8103 руб.
Вторая квалификационная категория (12 разряд)	7562 руб.

Оплата труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется на основании тарифных ставок (окладов) в соответствии с Единой тарифной сеткой по оплате труда работников организаций бюджетной сферы Чеченской Республики, установленной постановлением Правительства Чеченской Республики от 23 мая 2011 г. № 73, и с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим постановлением, а также Федеральным законом от 1 июня 2011 года № 106-ФЗ "О внесении изменений в статью 1 Федерального закона " О минимальном размере оплаты труда".

**Протокол
Собрания коллектива государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения «Президентский лицей»**

12.01.2013г. г.Грозный

Председатель собрания:
Зам.директора по ВР 3.А.Пешхоева

Секретарь собрания
Зам.директора по кадрам  Л.Х.Саиева

Присутствовало 100человек.

Повестка дня:

1. Принятие коллективного договора между работодателем и работниками ГБОУ «Президентский лицей».
2. Выборы представителя от работников коллектива для подписания коллективного договора.

Выступили:

1.Председатель Профкома ГБОУ «Президентский лицей» Т.А.Ватаева. В своем выступлении она сказала, что все работники учреждения ознакомлены с проектом коллективного договора. Замечания (пожелания) работников приняты к сведению и нашли отражение в тексте коллективного договора. Пешхоева З.А. предложила принять данный проект коллективного договора за основу.

За принятие коллективного договора проголосовали единогласно.

2.По второму вопросу выступила учитель математики Цуцаева А.С., которая предложила кандидатуру председателя профкома Т.А.Ватаеву для подписания коллективного договора с работодателем в лице директора ГБОУ «Президентский лицей» З.С.Бускаевой.

Постановили:

1. Принять предложенный коллективный договор между работниками ГБОУ «Президентский лицей».
2. Поручить председателю профкома ГБОУ «Президентский лицей » Т.А. Ватаевой подписать коллективный договор от лица работников ГБОУ «Президентский лицей».

Председатель собрания

З.А.Пешхоева

Секретарь собрания

Л.Х.Саиева

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ПРЕЗИДЕНТСКИЙ ЛИЦЕЙ»

В ГБОУ «Президентский лицей » работают 204 сотрудника, из них : женщин -173,инвалидов-4.

Минимальная заработная плата сотрудника составляет 4611руб.00 коп.

Директор



З.С.Бускаева

Номер Коллективно го договора	рабочников, охваченных коллективным договором	Регистраци онного дела	Субъекта РФ	Города (района)	Наименован ие Вида экономическ ой деятельности	Организац ио-правовая форма организации	Наименован ие Вида Собственнос ти организации	
	Все го	В т.ч. женщин						
	205	185	ЧР	Ленинский		Государствен ное учреждение	Государстве нная	
Дата заключения коллективного договора		Дата начала действия коллективного договора		Дата окончания действия коллективного договора		Срок действия коллективного договора		
11.01.2013г.		11.01.2013г		11.01.2016г		3 года		
Стороны коллективного договора, представители								
От работников Председатель первичной профсоюзной организации ГБОУ «Президентский лицей» Т.А.Ватаева				От работодателей Директор ГБОУ «Президентский лицей» З.С.Бускаева				
Рабочее время								
Оплата труда	НСОТ		Минимал тарифная ставка	Надбавки к тарифным ставкам	Доплаты к тарифным ставкам			
			2392	Выплаты комп. характера	Выплаты комп. характера			

Отпуска	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска		
	На работах с вредными или опасными условиями	На работах с ненормированным рабочим днем	В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких
Занятость	-----	-----	3-6 дней
	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников	_____	Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников
	При сокращении работников предлагать любую другую работу, обучение, переподготовку.	_____ _____	
Охрана труда			
Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации	-----	_____	Материальная помощь, другие виды пособий

Примечание :Регистрационная карта коллективного договора составлена в соответствии с Положением о Регистре соглашений и коллективных договоров ,утвержденном постановлением Минтруда России от 10 октября 2003г.№ 68.

Самм

Визначення матеріалу
поверхні пористої структури
і його властивостей
впливу.

