

Утверждён на собрании  
трудового коллектива  
«15» января 2015г.

От работников председателя  
Управляющего Совета  
СОШ  
*Е.В.Ефанова*  
Е.В.Ефанова  
«15» января 2015г.



От работодателя директор  
МОКУ Старорайчихинская  
СОШ  
*Е.В.Сутурин*  
Е.В.Сутурин  
«15» января 2015г.

## **Коллективный договор МОКУ Старорайчихинская СОШ администрации и трудового коллектива на 2015 -2018 гг.**

Проведена уведомительная  
регистрация в управлении  
занятости населения  
Амурской области  
«29» 04 2015г.

*№ 01-03/1887*

с. Старая Райчиха

## **1. Общие положения.**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключается между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОКУ Старорайчихинской средней общеобразовательной школе.

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - РФ), 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 - 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 нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя Управляющего Совета Ефановой Е.В. ;

- работодатель в лице его представителя - директора школы Сутурина Е.В.

**1.4.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

**1.5.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Управляющий Совет обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

**1.8.** При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности

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

**1.10.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

**1.14.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

**1.15.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

1. Правила внутреннего трудового распорядка;

2. Положения об оплате труда работников МОКУ Старорайчихинской СОШ;

3. Соглашение по охране труда;

4. Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами;

5. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

6. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;

7. Положение о выплатах компенсационного характера работникам школы;

**1.16.** Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

## **2. Трудовой договор.**

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

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

**2.3.** Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ либо иными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

**2.5.** Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 № 196, устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, 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 на заседаниях школьных методических объединений и утверждается 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. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в отпуск с их нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

**2.6.** При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов 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 часов. 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 на ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

**2.7.** 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:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
  - а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам (п.66 Типового положения об образовательном учреждении);
  - б) сокращения количества часов (групп) (п.66 Типового положения об образовательном учреждении);
  - в) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной

учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

г) 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);

д) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

е) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

**2.8.** По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, 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 работником его работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 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 в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ).

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

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

**2.10.** Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

**3.2.** Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год.

**3.3.** Работодатель обязуется:

- 3.3.1.** Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
- 3.3.2.** Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем раз в пять лет;
- 3.3.3.** В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- 3.3.4.** 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 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 (ст. 173, без сохранения зарплаты);
- 3.3.5.** Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 3.3.6.** В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

Работодатель обязуется:

- 4.1.** Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала и согласовывать с профкомом списки увольняемых (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2.** Увольнение 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 учетом мнения (с предварительного согласования) профкома (ст.82 ТК РФ).

**4.3.** При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установленные квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

**4.4.** Стороны договорились, что:

**4.4.1.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного 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;
- награжденные государственными наградами и грамотами, в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года (и другие категории работников).

**4.4.2.** Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

**4.4.3.** Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения:

- возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

**4.4.4.** 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.

## **5. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

**5.1.** У прочего персонала учреждения, не относящихся к категории педагогов, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Время работы составляет с 8-00 до 17-00 с перерывом на обед с 12-00 до 13-00.

**5.2.** 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.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе 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.

**5.4.** Составлять учебное расписание с учётом требования СанПиН, рационально используя время учителя. Не допускать более двух разрывов в неделю в расписании учителя. Учителям, нагрузка которых составляет менее 18 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

**5.5.** 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.

**5.6.** 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. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

**5.8.** Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной 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.

**5.9.** Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие 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 в каникулы 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.

**5.10.** В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных



занятий (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

**5.11.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома в январе текущего года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.128 ТК РФ).

**5.12.** Работодатель обязуется:

**5.12.1.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в случаях, предусмотренных ТК РФ.

**5.12.2.** Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы: ст. 128 ТК и по семейным обстоятельствам:

- проводы детей в армию – 1 день;
- похороны близкого родственника -5 дней (родители, супруга (и), детей, родных сестёр или братьев);
- рождение ребёнка в семье – отцу – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- в случае бракосочетания работника, детей работника – до 3 дней;
- участникам областного конкурса «Учитель года»-3дня.

**5.12.3.** Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы дополнительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

**5.13.** Общим выходным является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором работником (ст. 111 ТК РФ).

**5.14.** 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.

**5.15.** Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

**5.16.** При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, отпуск предоставляется вне графика без сохранения заработной платы.

**5.17.** Предоставлять ежегодно завхозу, уборщикам служебных помещений, занятых уборкой санузлов и наружных туалетов, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве - 7 календарных дней (согласно списку профессий с вредными условиями труда №369-п-16 от 01.11.1997г.)

**5.18.** Предоставлять ежегодно педагогу-библиотекарию в течение года 14 выходных дней в соответствии с письмом Министерства общего и профессионального образования РФ от 14.01.98 г. №06-51-2 ин/27-06;

**5.19.** По заявлениям работников дополнительные выходные дни предоставляются:  
- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребёнком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет – 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст.262 ТК РФ;

- женщинам, имеющим двух детей в возрасте до 16 лет – 1 день в месяц с сохранением заработной платы.

**5.20.** В пределах экономии фонда оплаты труда образовательной организации, производить премирование работников, достигших юбилейной даты:

-50лет-1000рублей;

-55лет-2000 рублей;

-60лет и более -3000 рублей;

-25лет стажа -1000 рублей.

**5.21.** Выделять материальную помощь работникам школы в случае смерти близкого родственника в размере 2000 рублей.

## **6. Оплата и нормирование труда.**

Стороны исходя из того, что:

**6.1.** Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений и работников органов местного самоуправления Бурейского района по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы (Постановление главы администрации Бурейского муниципального района от 11.01.2013 № 03).

**6.2.** Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

**6.3.** Оплата труда педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательный процесс, производится по новой системе оплаты труда (НСОТ) на основе нормативно-подушевого финансирования. Заработная плата рассматривается с учётом:

- количества учащихся по предмету в каждом классе;

- количества часов обучения предмету за месяц;

- коэффициента, учитывающего деление класса на группы по отдельным предметам и др.

Значение показателей особенностей для каждого предмета устанавливается директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

**6.4.** Фонд оплаты труда (ФОТ) состоит из базовой части (ФОТб) - 70% и стимулирующей части (ФОТст.) - 30% и распределяется по всем категориям работников.

**6.5.** Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам учреждения:

- административно-управленческого персонала;

- педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;
- других педагогических работников (педагога-организатора, социального педагога, педагога-библиотекаря, и др.);
- прочего обслуживающего персонала (уборщики, дворники, водители и др.).

**6.6.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда (30%) от общего фонда оплаты труда распределяется на всех работников учреждения согласно Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы. Положение принимается на общем собрании коллектива учреждения большинством голосов и вступает в силу со дня подписания. Положение может быть изменено только решением общего собрания коллектива. Срок действия Положения не ограничен.

**6.7.** Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в части премирования за результативность и качество труда производится на заседаниях УМК и утверждается на заседании Управляющего Совета по представлению руководителей УМК 1 раз в полугодие.

**6.8.** Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения работы или путём перечисления на указанный работником счёт в банке по его заявлению (ст. 136 ТК РФ).

**6.9.** Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в соответствии со статьёй 136 ТК РФ не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в пребывании его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**6.11.** 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.

**6.12.** Наполняемость 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.

**6.13.** Работодатель обязуется:

**6.13.1.** Возместить работникам материальный ущерб, причиняемый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере не полученной заработной платы на основании (ст. 234 ТК РФ).

**6.13.2.** При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплата отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы исходя из ставки рефинансирования Центрального банка РФ.

**6.13.3.** Сохранять за работником, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соотношения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

**6.14.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет руководитель учреждения.

**6.15.** В соответствии со ст.142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

**6.16.** В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте, без содержания заработной платы. Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

**6.17.** Зарплата за весь отпуск выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

## **7. Гарантии и компенсации.**

Стороны договорились, что работодатель:

**7.1.** ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуды на его приобретение (строительство);

**7.2.** Обеспечивает предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с льготой за отопление, содержание жилья и освещение педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и в поселках городского типа (рабочих поселках).

**7.3.** ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

**7.4.** Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

**7.5.** Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работнику, уходящему на пенсию по старости.

**7.6.** Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере 3000 руб. следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

**7.7.** Выплачивает педагогическим работникам ежемесячную денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере, установленном п.8 ст.55 Закона РФ «Об образовании».

## **8. Охрана труда и здоровья.**

Работодатель обязуется:

**8.1.** Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

**8.2.** Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

**8.3.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья людей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

**8.4.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

**8.5.** Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

**8.6.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех неработающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

**8.7.** Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения во время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

**8.8.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

**8.9.** 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

**8.10.** Разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

**8.12.** Осуществлять совместно с Управляющим Советом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда

**8.13.** Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных 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.

**8.14.** Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

## **9. Обязательства Управляющего Совета.**

Управляющий Совет обязуется:

**9.1.** Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности 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 счет первичной профсоюзной организации.

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

**9.3.** Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии 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.** Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

**9.6.** Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

**9.8.** Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

**9.9.** Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

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

**9.11.** Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления 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 профессионального учета, в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

**9.15.** Оказывать материальную помощь работникам школы (из фонда экономии заработной платы по согласованию с администрацией школы).

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

## **10. Контроль за выполнением коллективного договора.**

Ответственность сторон. 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 регистрацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

**10.4.** Рассматривают в 10-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 трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

**10.7.** Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет, до подписания нового или пролонгирования старого коллективного договора.

**10.8.** Переговоры по заключению нового коллективного договора или пролонгирования будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.