

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и профсоюзным комитетом

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Елизовская средняя школа № 2»

(полное наименование образовательного учреждения)

на 2017 /18 г. г.

Принят на собрании

трудового коллектива « 12 » октября 2017 г.

<p>От работников:</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации</p> <p><i>В.И.</i> Иванов Валерий Иванович</p>  <p>М.П.</p>	<p>От работодателя:</p> <p><i>И.И.</i> Директор Иванова Римма Шамильевна</p>  <p>М. П.</p>
--	---

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Елизовская средняя школа № 2»
Регистрационный номер *11*
от *19* марта *11* 20 *18*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение

(наименование организации)

«Елизовская средняя школа № 2»

на 2017 – 2018 г. г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является основным документом социального партнерства, основан на нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе РФ, Законе РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также Региональном Отраслевом Соглашении, законах Камчатского края.

Сторонами коллективного договора являются:

1) работодатель, директор Елизовской средней общеобразовательной школы № 2, представленный в лице директора Ивановой Р. Ш., именуемый далее «Работодатель»;

2) работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией Елизовской средней общеобразовательной школы № 2, именуемой далее «Профсоюз», в лице её председателя Ларина В. И.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения и устанавливает согласованные меры по усилению социальной защищенности работников, достижения достойного уровня их жизни, созданию здорового морально-психологического климата в коллективе (ст. 40 ТК РФ).

Коллективный договор обязателен для применения при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, на работодателя, руководителей и иных полномочных представителей образовательного учреждения.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ) и перечисляют ежемесячные выплаты на счёт Профсоюза (через бухгалтерию работодателя) в размере 1% установленного профсоюзного взноса (ч.2, ст.30, ст.377 ТК РФ).

1.4. Стороны договорились о том, что:

1. Коллективный договор образовательного учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных законодательством Российской Федерации, Камчатского края.
2. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Камчатского края и настоящим Соглашением, не действительны и не подлежат применению.
3. В коллективном договоре представители сторон, с учётом финансово-экономического положения, устанавливают дополнительные меры социальной поддержки: льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законодательством Российской Федерации, Камчатского края.
4. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.
5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней Комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Региональным Отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства (ст. ст.41,44 ТК РФ). Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения трудового коллектива.
6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
7. В случае реорганизации Сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.
- 1.5. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует до 12 октября 20__19__ года.
- 1.6. Переговоры Сторон по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 12 октября 2017 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

2. Развитие социального партнерства и участие профсоюзной организации в управлении образовательным учреждением.

2.1. Профсоюз является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению профессиональных и социально- трудовых проблем, а также по вопросам социальной защищенности работников.

2.2. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1. Строить свои взаимоотношения на принципах равноправия, уважения и учета интересов, соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, добровольности, реальности и ответственности за принятые на себя обязательства, контроля за их выполнением.
2. Создать на равноправной основе постоянно действующей Комиссии для ведения переговоров по заключению коллективного договора, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению ежегодного контроля за ходом его выполнения (далее – Комиссия).
3. Обеспечивать участие представителей сторон коллективного договора в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного коллективного договора и его выполнении, а также при решении вопросов, затрагивающих социально-трудовые и профессиональные права и интересы работников учреждения.
4. Принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.
5. Совместно вырабатывать документы, принимать необходимые решения, формировать предложения в адрес законодательных и исполнительных органов власти по созданию и улучшению условий для стабильной деятельности учреждения, усилению социальной защиты работников, и добиваются их реализации.

2.3. Работодатель обязуется:

1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров с работниками.
2. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату и иные выплаты в сроки, установленные настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.
3. Ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу; обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора;
4. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором или принятые без согласования с профсоюзом являются недействительными.

2.4. Профсоюз обязуется:

1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе;
2. Анализировать социально-экономическое положение работников, взаимодействовать с Работодателем по вопросам разработки предложений, проектов локальных нормативных правовых актов, направленных на

совершенствование работы учреждения, усиления социальной защищенности работников. Вносить предложения по вопросам, касающимся улучшения социально-трудовых прав и интересов работников, жизнедеятельности образовательного учреждения и др.

3. Осуществлять защиту профессиональных, социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую и иную помощь членам профсоюза.
 4. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
 5. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждения и работников.
- 2.5. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком:
1. Учёт мнения профкома.
 2. Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 3. 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;
 4. Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
 5. Участие в разработке и принятии коллективного договора.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

- 3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:
1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Региональным отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка. (ст. 56 ТК РФ)

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, Региональным отраслевым соглашением и коллективным договором, являются недействительными. (ст. 9 ТК РФ)

3.2. Нормативно-правовые акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, разрабатываются работодателем совместно с профсоюзным комитетом.

3.3. Трудовой договор с работниками учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок(ст.58 ТК РФ)

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса РФ.

3.4. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Трудовой договор между работником и работодателем заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением). Работник должен быть ознакомлен с приказом, должностными инструкциями, условиями оплаты труда под роспись.

Фактическое допущение работника к работе считается началом возникновения трудовых отношений независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

3.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

3.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

3.7. По инициативе работодателя изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

О проведении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

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

- 3.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).
- 3.9. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2.3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласования с профсоюзным комитетом (ч.4 ст.82 ТК РФ).
- 3.10. Работодатель обязан в письменной форме сообщить профсоюзному комитету:
1. О сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ– не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.
 2. О сокращении, ведущем к массовому увольнению работников (более 5% от численности штата) – не позднее чем за 3 календарных месяца (п.2, ст.12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

4. Закрепление профессиональных кадров, повышение квалификации и гарантии обеспечения занятости работников.

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направленным для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам присваивать работникам соответствующую квалификационную категорию со дня принятия решения аттестационной комиссией.

Вводить в состав аттестационной комиссии представителя профсоюзного комитета.

4.2. Стороны договорились:

1. Не допускать необоснованного сокращения работников учреждения.
2. Обеспечивать высвобождаемым работникам право возвращения на работу в случае появления новых рабочих мест, а также трудоустройства на имеющиеся вакантные места в учреждении.
3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров профком предупреждается об этом письменно не позже чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением предоставляются проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Двухмесячный срок предупреждения начинается со дня фактического ознакомления работника с приказом о высвобождении.

4. При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- 1) работникам – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 3) работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 4) работникам, обучающимся в высших учебных заведениях, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- 5) не освобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- 6) проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- 7) лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- 8) одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- 9) родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- 10) награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- 11) молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

4.3. Стороны согласились, что:

1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, организации либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:
 - а) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
 - б) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст.318 ТК РФ).

По решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен, средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения.

2. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по пункту 1, пунктами 6-11 статьи 81 ТК РФ.
3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, в период временной нетрудоспособности работника, в период его пребывания в отпуске не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения образования.
4. Увольнение работников, являющихся членами выборных органов Камчатской организации Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций производится по согласованию с соответствующим вышестоящим профсоюзным органом.

Сокращение работников может осуществляться при условии предоставления органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников и сроке, в течение которого намечено провести данное сокращение.

5. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Стороны согласились, что:

1. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Камчатского края.
2. Порядок и условия оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем по согласованию с профкомом в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, и в обязательном порядке закрепляются в коллективном договоре в виде положений о доплатах, надбавках, премировании.

5.2. Стороны договорились, что:

1. 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, иных условий.

В состав тарификационной комиссии включается представитель профкома.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их нагрузкой на новый учебный год под роспись не позже, чем за 10 дней до ухода в отпуск.

2. При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:
 - а) сохранение преемственности классов и объема нагрузки;
 - б) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.
3. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
 - а) 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;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей свой 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.

4. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации и невозможно догрузить их иной педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

- а) в случае если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы часов за ставку - ставка;
- б) в случае если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за ставку - заработная плата, установленная при тарификации.

5. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объёме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям – специалистам.
- 6. 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.
- 7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.3. Стороны пришли к соглашению, что:

1. Надтарифный фонд оплаты труда не может быть ниже 25 процентов тарифного фонда образовательного учреждения.
2. Использование средств надтарифного фонда на заработную плату дополнительно введенных в штат должностей и оплату пособий по нетрудоспособности не допускается.
3. Совместным решением Работодателя и Профкома учреждения экономия фонда оплаты труда направляется на:
 - 1) поощрение (премии) работников;
 - 2) на оказание материальной помощи работникам в случаях смерти самого работника, близких родственников, необходимости проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях, предусмотренных коллективным договором учреждения.

Руководитель образовательного учреждения не вправе распределять указанные выше финансовые средства единолично, без согласования с комиссией по распределению финансовых средств.

4. Молодым специалистам, работающим на педагогических должностях в образовательном учреждении, устанавливаются надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) в размере 50 процентов на первом и втором годах работы, в размере 40 процентов – на третьем году работы.
5. Работникам, имеющим ученые степени доктора наук, кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации осуществляются ежемесячные доплаты к заработной плате в размерах установленных Постановлением Правительства Камчатского края.
6. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.
7. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни,) устанавливаются не ниже норм, предусмотренных законодательством Российской Федерации и закрепляются в приложении к коллективному договору.
8. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и закрепляются в приложении к коллективному договору.

До утверждения в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, минимальных размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условий указанного повышения образовательное учреждение руководствуется Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 № 611.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.б

9. Превышение количества обучающихся компенсировать педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы, что отражается в Положении о доплатах и надбавках.
10. В случае невозможности выполнения работником своих прямых обязанностей по метеоусловиям и другим, не зависящим от него причинам, оплату труда производить в полном размере при нахождении работника на своём рабочем месте и выполнении работы, связанной с должностными обязанностями.

11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа текущего месяца. **(ст.136 ТК РФ)**

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

12. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК)

13. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

14. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

15. Любые удержания из заработной платы, не предусмотренные законодательством, производятся только с письменного согласия работника.

16. Работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения соглашений, коллективных договоров по вине работодателей, заработную плату в полном объеме, что закрепляется в соглашении, коллективном договоре.

17. Надбавки за высокие показатели и напряженность в работе учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу образовательных учреждений могут устанавливаться из средств надтарифного фонда, что закрепляется в коллективном договоре.

18. По письменному заявлению работника, не позже трех дней со дня подачи заявления, выдавать работнику копии приказов, на прямую связанных с работой, в том числе о приеме на работу и переводах на другую работу, об увольнении, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и др.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

2. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы, а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и др.), присутствие на которых для работника обязательно. Для педагогических работников и женщин, работающих в образовательных учреждениях, норма рабочего времени составляет 36 часов в неделю; для остальных работников норма рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом.

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

5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, считаются рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды, они привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, по утверждённому графику работы.

В периоды отмены в школе занятий по метеоусловиям работникам школы предоставляется методический день для самообразования.

6. Оплата труда педагогических и других работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

7. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может с согласия самого работника привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

8. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогическим работником, не допускающего перерывов между занятиями более 2-х часов. При наличии таких перерывов педагогическим работникам может предусматриваться компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором образовательного учреждения.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы образовательного учреждения (родительские собрания и др.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

В случае, если педагогический работник выполняет педагогическую работу более, чем на одну ставку и в связи с чем невозможно соблюсти непрерывность его работы в течение дня, то это к разделению рабочего времени не относится.

9. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
10. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

11. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющего не менее 3 календарных дней, предусматривается в коллективном договоре, в трудовом договоре работника, а также правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

До утверждения Правительством Российской Федерации в порядке, установленном статьей 117 Трудового кодекса РФ, перечней таких работ, а также минимальной продолжительности такого отпуска применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов,

профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

12. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позже чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 Трудовым кодексом РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет право самостоятельно указать новую дату начала отпуска.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

13. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

14. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профкома не позже, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

Выполнение графика отпусков обязательно как для работодателя, так и для работника.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой период работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

15. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и профкома. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в

установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

16. Оплата отпуска производится не позже чем за три календарных дня до его начала.
17. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, смерти членов семьи и др.) и по другим уважительным причинам.

На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск с сохранением заработной платы от 3 до 5 дней в следующих случаях:

- работникам в случае рождения ребёнка – 1 день; регистрации брака 3 дня; смерти близких родственников (в зависимости от места нахождения) от 3 до 7 календарных дней; свадьбы детей – 2 дня; болезнь членов семьи – от 3 до 5 дней.

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

18. По соглашению сторон вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.
19. Педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск, сроком до одного года. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска определяется учредителем образовательного учреждения и (или) уставом образовательного учреждения.
20. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ.

7.1. Стороны исходят из того, что:

1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и Камчатского края, независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.
2. Матерям (отцам), имеющим на своём иждивении детей-инвалидов, предоставляются 4 оплачиваемых дня в месяц. Указанные дни не накапливаются и не присоединяются к очередному отпуску.

3. Педагогическая нагрузка учителей-женщин, находящихся в отпуске в связи с рождением ребёнка, может изменяться только на тех условиях, что и у работающих педагогов. Упомянутые учителя тарифицируются ежегодно.

7.2. Стороны договорились, что:

1. Работникам, проработавшим в образовательных учреждениях не менее 15 лет при выходе на пенсию, выплачивается единовременное пособие в размере 12 должностных окладов (тарифных ставок) последнего места работы.
2. Специалистам образовательных учреждений, проживающим и работающим в сельской местности, в рабочих поселках (поселках городского типа) ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются на 25%.
3. Педагогические работники образовательных учреждений в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Камчатского края, пользуются правом на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), на преимущественное предоставление жилой площади. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Камчатского края.
4. Стороны договорились осуществлять контроль за предоставлением в полном объеме мер социальной поддержки педагогическим работникам.

7.3. Стороны согласились, что:

1. Один раз в два года за счёт средств работодателя предоставляется оплачиваемый проезд к месту использования отпуска и обратно, а также оплата стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов, включающего норму бесплатного провоза багажа, установленную авиапредприятием.
2. Оплата стоимости проезда работника к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём. Если работник проводит время своего отпуска в нескольких местах отдыха, то ему возмещаются расходы по проезду только до одного избранного им места, а также расходы по обратному проезду от того же места кратчайшим путём.
3. При проведении отпуска в зарубежных странах оплата фактических расходов по проезду работника к месту проведения отпуска и обратно должна производиться до пункта пропуска через государственную границу РФ, где осуществляется пограничный, а при необходимости, и другие виды контроля.
4. Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, в том числе детям, находящимся под опекой и попечительством работника фактически проживающим с ним) независимо от времени использования отпуска.
5. Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчёт производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.
6. При непредставлении билетов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности, оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём.

7. Компенсация стоимости проезда является целевой выплатой и не суммируется в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

При этом неиспользованная своевременно льгота по оплате проезда в отпуск и провоза багажа не пропадает, но срок её предоставления сдвигается на период, прошедший с момента наступления указанного права до момента реализации этого права.

8. Работнику организации и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчёта не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным и водным транспортом.

8. ОХРАНА ТРУДА, СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛЬЁМ.

Для улучшения охраны труда в образовательном учреждении, стороны приняли на себя следующие обязательства:

8.1. Работодатель:

- 1) разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда работников учреждения;
- 2) производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников учреждения, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению. Результаты анализа производственного травматизма доводит до сведения трудового коллектива;
- 3) осуществляет обучение и аттестацию в знании норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников согласно Трудовому кодексу РФ, федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.2. Профсоюз:

- 1) согласовывает проекты нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда;
- 2) осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников образовательного учреждения в области охраны труда;
- 3) участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.
- 4) обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.
- 5) предъявляет должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих.

8.3. Руководитель образовательного учреждения:

1. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда, нормальные производственно-бытовые условия для работников и учащихся в соответствии с

нормами и правилами по охране труда, предоставляет помещения для питания и отдыха.

2. Проводит проверки санитарно-гигиенических условий учебных, производственных и социально-бытовых помещений и их соответствие установленным нормам.
 3. Обеспечивают за счет средств образовательного учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.
 4. Выделяет средства на охрану труда из всех источников финансирования, что предусматривается в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.
 5. Ежемесячно может отчислять на счёт профсоюзного комитета денежные средства в размере не менее 0,15% фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу при наличии финансовых средств.
 6. Обеспечивает работников за счет средств образовательного учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.
 7. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.
 8. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.
 9. Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.
 10. Организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, проверку знаний, требований охраны труда.
 11. Осуществляет доплаты и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда.
 12. На время приостановки деятельности образовательного учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника, сохраняет за ним место работы, должность и средний заработок.
 13. Выполняет другие функции по вопросам охраны труда и обеспечивает безопасность образовательного процесса в пределах компетенции образовательного учреждения.
- 8.4. Профком:
1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.
 2. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комиссии по охране труда в образовательном учреждении.
 3. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательном учреждении.

4. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни должностей, которым бесплатно выдаются спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.
 5. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.
 6. В случаях ухудшения условий учебы, труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и др.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.
- 8.5. Стороны совместно:
1. Организуют и проводят оздоровительные мероприятия среди работников организации и членов их семей.
 2. 3. Добиваются выделения квартир для работников, состоящих в очереди на получение жилья или улучшение условий проживания;

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.

9. Стороны договорились о том, что:
- 9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым Кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», другими законами РФ, Камчатского края, Генеральным Соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Региональным Отраслевым соглашением, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, настоящим коллективным договором.
 - 9.2. Работодатель в соответствии с законодательством РФ обязан:
 - соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;
 - предоставлять профсоюзному комитету бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного комитета и для проведения собраний работников, а также в бесплатное пользование имеющиеся транспортные средства и средства связи;

-предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам, затрагивающим социально-трудовые права и интересы членов профсоюза;

-обеспечивать при наличии письменных заявлений членов профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление средств в размере 1 % от начисленной заработной платы на расчетный счет профсоюзной организации (казначей) одновременно с выдачей средств на заработную плату.

9.3. Работодатель признаёт гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, а именно:

9.3.1. Работники – члены профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, а председатель профкома и его заместители – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа – Камчатского крайкома Профсоюза работников народного образования и науки.

9.3.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе администрации согласовывается с профсоюзным комитетом кроме случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.3.3. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзного комитета - с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, председателя профсоюзной организации и его заместителей – с согласия вышестоящего профсоюзного органа – Камчатского крайкома Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

9.3.4. Увольнение председателя и его заместителей по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия Камчатского крайкома Профсоюза работников народного образования и науки РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

9.3.5. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых совместно с работодателями комиссиях освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов конференций, собраний, заседаний, созываемых вышестоящим профсоюзным органом.

Члены комиссий по разработке и заключению Соглашений и коллективного договора со стороны профсоюзной организации – не более трех месяцев в году.

9.4. Работодатель признает независимость профсоюза, не вмешиваются в практическую деятельность профсоюзной организации.

9.5. Производить оплату труда неосвобожденных председателей первичных организаций Профсоюза за счет надтарифного фонда оплаты труда образовательных учреждений в размерах, установленных коллективными договорами, но не менее 10 процентов тарифной ставки (должностного оклада).

9.6. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с

сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

9.7. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

- 1) работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другом образовательном учреждении;
- 2) при высвобождении работников от работы в выборном профсоюзном органе и возвращении на педагогическую должность срок действия квалификационной категории, присвоенной ранее по результатам аттестации, продлевается на один год;
- 3) увольнение по инициативе администрации образовательного учреждения лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательного учреждения;
- 4) за работниками, избранными в состав профсоюзных органов и освобожденными от производственной работы, сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в образовательном учреждении.

9.8. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендовать муниципальным органам управления образованием и территориальным организациям Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательного учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

9.9. Работодатель признает право профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.10. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие 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 дня на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очерёдность 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 днём (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст.130 ТК РФ);
 - утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания (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.

10.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

- 10.1. Работодатель знакомит вновь поступающих работников с текстом настоящего коллективного договора и содействует его реализации.
- 10.2. Коллективный договор вступает в силу с « 12 » октября 2017 г. и действителен до « 12 » октября 2018 г.
Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок до трёх лет.
- 10.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, а также виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.
- 10.4. Участники коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора могут освобождаться от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трёх месяцев в году.
Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного комитета или органа, уполномочившего их на представительство.
- 10.5. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство социального развития и труда администрации Камчатского края (ст.50 ТК).
- 10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Приложение
к коллективному договору

<p>Согласовано:</p> <p>Председатель ППО МБОУ ЕСШ № 2 г. Елизова <u>Ларин</u> / Ларин В. И./</p> <p>Протокол заседания профкома № <u>04</u> от <u>12</u> октября <u>20</u> <u>17</u> г.</p> <p>« <u>12</u> » октября <u>20</u> <u>17</u> г.</p>	 <p>Утверждаю:</p> <p>Директор МБОУ ЕСШ № 2 <u>Иванова Р. Ш.</u></p> <p>« <u>20</u> » октября <u>20</u> <u>17</u> г.</p>
---	--

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления доплат и надбавок стимулирующего характера работникам МБОУ «Елизовская средняя школа № 2» г. Елизово

(Принято на собрании трудового коллектива « 15 » октября 20 17 г.
Протокол № 02)

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящее Положение разработано в целях реализации коллективного договора.

- 1.2. Положение разрабатывается администрацией образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом и принимается на собрании трудового коллектива.
- 1.3. Доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются из надтарифного фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, который составляет 25% фонда оплаты труда, а также из внебюджетных средств.
- 1.4. В учреждении вводятся следующие виды доплат, надбавок и материального поощрения:
- доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника и за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
 - надбавки за сложность, напряжённость, интенсивность и высокое качество работы.
- 1.5. Общественный контроль за соблюдением порядка установления доплат и надбавок, их перечня и размеров осуществляется профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК.

- 2.1. Доплаты и надбавки устанавливаются Комиссией, утверждённой приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 2.2. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) работникам, а также доплата к должностному окладу руководителю, выполняющему работу, не входящую в круг его основных обязанностей, устанавливается в пределах утверждённого фонда оплаты труда.
- 2.3. Надбавка к должностному окладу руководителю образовательного учреждения за сложность, напряжённость и высокое качество работы устанавливается приказом вышестоящего органа управления образованием по подчинённости учреждения с учётом оценки деятельности учреждения за отчётный год по согласованию с выборным профсоюзным органом применительно к Положению о доплатах и надбавках образовательного учреждения.
- 2.4. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определённый период (квартал, год, учебный год), так и на неопределённый срок. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер определяется руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, оформляется приказом и доводится до сведения работников под роспись.
- 2.5. Доплаты устанавливаются в зависимости от объёма дополнительной работы в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

III. УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ И НАДБАВОК.

- 3.1. Размеры надбавок и доплат определяются в зависимости от качества, интенсивности, сложности и напряжённости труда.
- 3.2. Размеры надбавок и доплат работникам максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от дополнительного объёма работ, выполняемого ими.
- 3.3. В случае, когда работникам предусмотрена доплата по двум и более однотипным основаниям, её размер устанавливается по наивысшему показателю.
- 3.4. Доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, и надбавки за сложность, напряжённость и высокое качество работы устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) с учётом его (её) повышения за особые условия.
- 3.5. В случае, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставки (оклада) без учёта повышения по другим основаниям.

3.6. Надбавки и доплаты могут быть отменены или уменьшены в связи с невыполнением возложенных обязанностей, ухудшением качества работы. Об изменении или отмене надбавок и доплат работник должен быть предупрежден не позднее чем за два месяца (ст.57 Трудового кодекса РФ).

№ п\п	Виды работ	Размеры в % к ставке (окладу)	Источник
1.1.	Учителя за индивидуальное обучение на дому больных детей с хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20%	ТФ
1.2.	Специалистам за работу в логопедической группе (ДЦП).	20%	ТФ
2.	Выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных		
2.1.	За работу в ночное время (с 10 часов вечера до 6 утра)	35%	ТФ
2.2.	За работу в выходные и праздничные дни.	ст.112,113, 153 ТК РФ	ТФ
2.3.	За переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника	ст.152 ТК РФ	ТФ
2.4.	За превышение предельной наполняемости в классах (свыше 25 человек)	10%	ТФ
2.5.	За ненормированный рабочий день	5%	
2.6.	За расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ в связи с отсутствием работника.	до 100% сэкономленной суммы	ТФ
3.	Доплаты.		
3.1.	Классное руководство: Начальная школа Основная школа	15 % 20%	НТФ
3.2.	Проверка тетрадей: - 1–4 классы (тетради проверяются каждый день). - 5 – 11 классы за проверку письменных работ: - русский язык и литература; - математика; - иностранный язык, - физика, история, химия, биология, география, черчение, ИЗО, информатика, обществознание;	15% 15% 10% 10% 5 %	НТФ
3.3.	Заведование учебными кабинетами в том числе.	10%	НТФ
3.4.	Заведование учебной мастерской технического труда	25%	НТФ
3.5.	Заведование кабинетом обслуживающего труда	25%	НТФ

3.6.	Обслуживание компьютеров (за все)	15%	НТФ
3.7	Заведование спортивным залом	25%	НТФ
3.8.	Проведение внеклассной работы в том числе: - проведение внеклассных мероприятий по преподаваемой дисциплине; - организация и проведение общешкольных мероприятий (в т.ч. спортивных (написание сценария, музыка, репетиции, оформление, личное участие) - личное участие в мероприятии (роль ведущего и другие роли)	от 5% до 10% 10% 5%	НТФ
3.9.	Руководство методическим объединением: ДОПЛАТЫ: - составление контрольных, олимпиадных заданий, КИМы (в зависимости от количества) - проверка олимпиадных заданий (в зависимости от количества)	10% от 5% до 10%	НТФ
3.11.	Неосвобожденный председатель первичной организации (раз в полгода)	10%	НТФ
3.12	Образовательная деятельность: - проведение открытых уроков, семинаров, мастер – классов и т.д.; - ведение протокола педсовета и совещаний (по результату работы) КОНКУРСЫ: - личное участие в районных и краевых конкурсах: - призовое место (район, край); - подготовка участников, победителей, призеров районных, краевых олимпиад, конкурсов.	от 5% до 10% 5% 10, 15% 20%, 30% 5%, 15%, 10%; 10%, 25%, 20%;	
3.13	Культура и здоровье учителя: Работа без больничных листов по итогам года	10%	
3.14	За организацию работы по гражданской обороне, пожарной безопасности, антитеррору, профилактике травматизма и ДП и работа с военкоматом	до 10%	
3.15	Исполнительская культура	до 10%	
3.16	Удовлетворенность детей и родителей качеством образовательных услуг	до 10%	

3.18	За сопровождение детей при подвозе (в месяц).	от 2 - 5 рейсов в неделю – 5% от 5 - 15 рейсов в неделю – 10% от 15 - 20 рейсов в неделю – 15%	
3.19	За участие в ремонтах школы	до 200%	
3.20.	<p><u>Заместители директора по учебной, воспитательной, инновационной работе</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Высокий уровень внутришкольного контроля - Высокий уровень исполнительской культуры - Обеспечение участия педагогов школы в конкурсах разного уровня и представления школы на районных краевых российских мероприятиях - Обеспечение внедрения современных педагогических технологий в образовательную деятельность педагогов курируемых направлений - Охват учащихся курируемых направлений системой дополнительного образования - Отсутствие конфликтных ситуаций в курируемых направлениях деятельности школы - Отсутствие случаев детских правонарушений, преступлений, детской безнадзорности и беспризорности - Активность и качество деятельности курируемых профессионально-общественных педагогических объединений - Инициатива и реализация творческих идей по развитию учреждения - Своевременное и качественное оформление отчетной документации <p><u>Заместитель директора по АХР</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Своевременное и качественное оформление отчетной документации - Обеспечение безопасного функционирования учреждения в течении всего рабочего дня – - Отсутствие жалоб участников образовательного процесса на работу данной службы - Обеспечение благоприятного климата в коллективе 	<p>до 10%</p> <p>до 10%</p> <p>до 30%</p> <p>до 30%</p> <p>до 10%</p> <p>до 10%</p> <p>до 20%</p> <p>до 10%</p> <p>до 10%</p> <p>до 20%</p> <p>до 20%</p> <p>до 30%</p> <p>до 30%</p> <p>до 10%</p>	

8. Использование экономии Фонда оплаты труда

8.1. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть выплачена материальная помощь (на основании заявления работника и приказа директора школы) в следующих случаях:

- " В случае несчастья работника до 5000 рублей;
- " Вступление работника в брак до 5000 рублей;
- " Оплата лечения во время тяжелой продолжительной болезни или при оперативном лечении до 5000 рублей;
- " Рождение ребенка до 5000 рублей
- " Трудное материальное положение работника до 5000 рублей;
- " Социальная поддержка в форме единовременного вознаграждения педагогическим работникам по достижении ими пенсионного возраста (вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений) до 5000 рублей;
- " В связи с профессиональным праздником, 8 марта, до 5000 рублей
- " По итогам года в пределах ФОТа до 10 000 рублей

8.2 При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть выплачена премия:

- " за подготовку школы к новому учебному году до 5000 рублей

Трашикуровано, прокуше-
ровано и скрещено
печатью

33 (Тридцать три листа)

Директор МБОУ "ЕССИ №2"
Иванов, Р.И.

