

Представитель работодателя:

Директор МОУ Новоберезовской ООШ

им. Маркидонова

Абрамов Александр Николаевич


«22» января 20 18 г.

Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета

МОУ Новоберезовской ООШ

им. Маркидонова

Золотухин Вячеслав Петрович

«22» января 20 18 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения
Новоберезовская основная общеобразовательная школа
им. С.А. Маркидонова

на 2018 - 2020 год

Принят на Общем собрании трудового коллектива

«19» января 20 18 г.

Протокол № 2

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
"ШИЛКИНСКИЙ РАЙОН"

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН

«13» 05 20 18 год

Регистрационный номер 11

Подпись Шу

Оглавление

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Трудовой договор.....	4
Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	6
Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	6
Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.....	7
Раздел 6. Оплата и нормирование труда.....	9
Раздел 7. Гарантии и компенсации.....	12
Раздел 8. Охрана труда и здоровья.....	12
Раздел 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности.....	14
Раздел 10. Контроль за выполнением Договора, ответственности сторон.....	14

Раздел 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора школы и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном образовательном учреждении Новоберезовской средней общеобразовательной школе им. С.А. Маркидонова
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом РФ от 21.12.2001 г. (далее – ТК РФ), иными законодательными нормативными правовыми актами 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 территориальными соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее-Профком) работодатель в лице его представителя- директора школы.
- 1.4. Работники не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:
 - 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) Положение об оплате труда;
 - 3) Перечень должностей;
 - 4) Положение о премировании, доплатах и надбавках стимулирующего характера.
- 1.17. 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 ст. 53 ТК РФ и по иным 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.

Раздел 2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со статьями 63,64,65,74 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 тарифным, 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 издания приказа о приеме на работу.

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

2.4. В трудовом договоре указываются фамилия имя отчество работника и работодателя, трудовые функции, условия оплаты труда, режим рабочего времени и отдыха, а также гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 72 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условиях в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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 работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (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 очередной отпуск их учебной нагрузки на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данной 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 условии ее на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

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

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируются.

2.9. 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 часов (групп);

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после этого отпуска.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организованных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы учебному плану, проведение эксперимента, изменения сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 72 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. 72, ст.73, ст.74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

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

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. 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 с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. 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. 168 ТК РФ).

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам (ст. 173, 174, 176 ТК РФ).

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

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников при возможном расторжении трудового договора работниками в соответствии со ст. 81 п. 2 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выбранному органу профсоюзного комитета не позднее, чем за 2 месяца до начала соответствующих мероприятий, а в случаях которые могут повлечь массовые увольнения не позднее чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

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 согласия) профкома (ст. 82. ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников производится в соответствии со ст. 179 ТК РФ

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (с. 178, 179, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.3. Работникам, высвобожденным 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).

4.3.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе на определенный срок работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросо-

вестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения (по

- согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 5.2. Для руководящих работников из числа административно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).
- Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей на них правилами трудового распорядка и Уставом.
- 5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.
- 5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурству, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни 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.
- 5.8. 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, имеющих детей в возрасте до 3 лет.
- 5.9. 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.
- 5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.
- В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем в 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 стимулированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т.д.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным руководителем организации с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

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

При наличии финансовых возможностей, также возможностей обеспечения работой часть отпуска может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам следующих категорий:

- продолжительностью 28 календарных дней обслуживающий персонал школы (уборщик помещений, повар, помощники воспитателя в д/с);
- продолжительностью 36 календарных дней завхоз, сторож, секретарь, оператор, слесарь-сантехник, прачка в д/с, водитель, помощник повара;
- продолжительностью 42 календарных дня воспитатели детских садов;
- продолжительностью 56 календарных дней педагогический персонал школы.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.116 ТК РФ

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- рождение ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

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

Родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам – до 60 календарных дней.

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учителем и (или) Уставом учреждения (ст.335 ТК РФ).

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)

- 5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.
- 5.17. Предоставлять дополнительные выходные дня лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинами, работающими в сельской местности (ст. 262 ТК РФ).
- 5.18. Оплата по совместительству разрешается при производственной необходимости, при временном отсутствии или полном отсутствии работника от 0,25 до 1 ставки при условии качественного выполнения должностных обязанностей.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда.

Работникам муниципальных учреждений выплачивается в пределах фонда оплаты труда:

1. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы 100% должностного оклада;
2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет всем работникам школы дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой стимулирующей выплаты:
 - 5%-за выслугу от 1 года до 5 лет;
 - 10%- за выслугу от 5 до 10 лет;
 - 15%- за выслугу от 10 до 15 лет;
 - 25% за выслугу от 15 и более лет.
3. Премия по результатам работы (размер премии определяется исходя из результатов деятельности работника, максимальными размерами не ограничивается). Условия и размеры премирования работников определяются руководителями учреждений;
4. Материальная помощь при предоставлении ежегодного отпуска в размере двух месячных должностных окладов. Размер материальной помощи во всех случаях определяется исходя из окладов, установленных на день выплаты.

Работникам муниципальных учреждений могут быть установлены иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Совета муниципального района и главы района в соответствии с федеральным законом.

Фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента и надбавок за работу в местностях с тяжелыми климатическими условиями в соответствии с федеральным и краевым законодательством.

Положение о премировании, доплатах и надбавках стимулирующего характера регламентирует порядок установления надбавок, доплат и премий, выплачиваемых за условия работы сотрудниками МОУ Новоберезовкой ООШ им. Маркидонова.

Положение разработано на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», письма Министерства образования РФ № 678-М от 09.04.1993 г., Уставом школы, коллективным договором школы.

1. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются за работу не входящую в круг основных обязанностей работника.
- 1.1. Доплаты стимулирующего характера устанавливаются за увеличение объема (количества) работы:
 - 1.1.1. За ведение инновационной и научно-методической работы в школе.
 - Устанавливается доплата в размере от 10 % ставки специалиста в соответствии с квалификацией учителям, заведующим методическими объединениями школы
 - 1.1.2. Устанавливаются доплаты сотрудникам школы, как за внутреннее совместительство:
 - Устанавливается доплата учителям – классным руководителям за классное руководство в размере 20% от ставки специалиста в соответствии с квалификацией при наполняемости класса не менее 15 человек.
Классным руководителям устанавливается доплата за классное руководство в размере 15% от ставки специалиста в соответствии с квалификацией при наполняемости класса не менее 15 человек и в размере 7,5 % от ставки специалиста в соответствии с квалификацией при наполняемости класса менее 15 человек.
 - Устанавливается доплата в размере 25% от ставки специалиста соответствующего в соответствии с квалификацией учителю физической культуры и учителю ОБЖ за внеклассную работу по предмету.
 - Устанавливается доплата в размере 10% от ставки учителю за заведование учебным кабинетом, спортивным залом и учебной мастерской.
 - Устанавливается доплата в размере 25% от ставки за заведование комбинированной учебной мастерской.
 - Устанавливается доплата в размере 20% от ставки за заведование пришкольным участком.
 - Устанавливается доплата в размере 20% учителям, осуществляющих индивидуальное обучение учащихся на дому по специальным программам, согласно заключения психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).
- 1.2. Устанавливаются доплаты за увеличение объема работ по основной должности:
 - Устанавливается доплата в размере 20% от ставки в соответствии с квалификацией библиотекаря школы за работу с библиотечным фондом учебников.
 - Устанавливается доплата за проверку тетрадей в размере 15% от ставки в соответствии с квалификацией учителям русского языка.
 - Устанавливается доплата за проверку тетрадей в размере 10% от ставки в соответствии с квалификацией учителям математики.
 - Устанавливается доплата за проверку тетрадей в размере 10% от ставки в соответствии с квалификацией учителям начальных классов.
 - Устанавливается доплата за проверку тетрадей в размере 7 % от ставки в соответствии с квалификацией учителям физики.
 - Устанавливается доплата за проверку тетрадей в размере 7 % от ставки в соответствии с квалификацией учителям химии.
 - Устанавливается доплата в размере 30 % заместителю директора по учебно-воспитательной работе за увеличение объема работы.
 - Устанавливается доплата в размере 30 % заместителю директора по воспитательной работе за увеличение объема работы.
 - Устанавливается доплата в размере 50 % главному бухгалтеру за особые условия труда, 15% за ненормированный рабочий день и 30% премиальные.
 - Устанавливается доплата в размере 25% водителю школы за увеличение объема работы и 25% за 1 класс.
 - Устанавливается доплата в размере 55% секретарю школы за увеличение объема работы.

- Доплата за звание «Почетный работник РФ» статьи 13 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года №964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»:
 - 1) В размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам школы, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный»;
 - 2) В размере 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам школы, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;
 - 3) В размере 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам школы, имеющим звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.
- Устанавливается доплата в размере 5% от ставки в соответствии с квалификацией учителю, подготовившего победителя районной олимпиады среди школьников.
- Устанавливается доплата в размере 5% от ставки специалиста в соответствии с квалификацией, за лучшие результаты учащихся, при сдаче ГИА (при 100% успеваемости и более 50% качественных знаний).

1.3.Доплата за неблагоприятные условия труда:

- Устанавливается доплата в размере 12% от ставки в соответствии с квалификацией, за неблагоприятные условия труда учителя информатики и вычислительной техники.
- Устанавливается доплата в размере 12% от ставки за неблагоприятные условия труда лаборанту химии.
- Устанавливается доплата в размере 12% от ставки за неблагоприятные условия труда учителю химии.
- Устанавливается доплата в размере 12% от ставки за неблагоприятные условия труда главному бухгалтеру.
- Устанавливается доплата в размере 12% от ставки за неблагоприятные условия труда поварам школы.

1.4.Оплата труда в ночное время согласно ст.154 ТК РФ

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.(часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.
(часть третья введена Федеральным [законом](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

1.5. Удержание из заработной платы согласно ст. 137 ТК РФ

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- 1) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- 2) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- 3) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья [статьи 155](#) настоящего Кодекса) или простое (часть третья [статьи 157](#) настоящего Кодекса); (в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- 4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой [статьи 77](#) или [пунктами 1, 2](#) или [4](#) части первой [статьи 81](#), [пунктах 1, 2, 5, 6](#) и [7](#) [статьи 83](#) настоящего Кодекса. (в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
- 5) В случаях, предусмотренных [абзацами вторым, третьим и четвертым](#) части второй настоящей [статьи](#), работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев: (в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ) счетной ошибки; если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья [статьи 155](#) настоящего Кодекса) или простое (часть третья [статьи 157](#) настоящего Кодекса); (в ред. Федерального [закона](#) от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

- 6) если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

2. Порядок установления доплат и надбавок.

2.1. Все выплаты и надбавки устанавливаются в пределах финансовых средств, направляемых школой на оплату труда. Директор школы имеет право снимать доплаты и надбавки в случае уменьшения фонда оплаты труда. Доплаты и надбавки устанавливаются директором школы.

2.2. Снятие доплат и надбавок осуществляется по следующим причинам:

- Окончание срока действия доплат и надбавок;
- Окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

- Снижение качества работы, за которое были определены надбавки;
 - Отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
 - Длительность отсутствия работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при условии доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;
 - За нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе), а также в случае необоснованных жалоб родителей на действия педагога или сотрудника школы.
- 2.3. Доплаты и надбавки могут быть постоянными (на учебный год), временными (на учебную четверть, месяц).
- 2.4. Надбавки и доплаты могут быть сняты сроком на месяц, четверть, учебный год.
3. согласно утвержденному фонду оплаты труда, работники школы могут быть премированы:
- в связи с праздниками – женским днем 8 марта, днем защитника Отечества и днем учителя (размер премии составляет 1000 рублей – педагогическим работникам школы и 500 рублей – техническому и обслуживающему персоналу школы).
 - При уходе работника на пенсию по возрасту в размере должностного оклада работников + 70%.
 - В случае юбилейной даты в размере должностного оклада работника (при достижении работника возраста 50 лет).
4. Все надбавки, доплаты и премии устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета школы.
5. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения директором школы
6. Настоящее положение может быть изменено или дополнено директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета.
6. Стороны исходят из того, что:
- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе тарификации по оплате труда работников организаций бюджетной сферы
- 6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
- 6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.
Днями выплаты заработной платы считать: 30 число каждого месяца-аванс, 15 число каждого месяца заработная плата.
- 6.4. За задержку заработной платы ежедневно насчитывать 1/150 ставки рефинансирования на каждый день задолженности, включая день выплаты заработной платы.
- 6.5 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, и включает в себя:
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
 - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
 - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.
 - 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.

Работодатель обязуется:

1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного увольнения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной зарплаты (ст.234 ТК РФ).
2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

Раздел 7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- 7.2. Входит в оклад денежная компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.
- 7.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.
- 7.4. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) приема пищи).

Раздел 8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнении, ответственных должностных лиц.
- 8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средств.
- 8.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.
В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.
- 8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
Организовать проверку знаний работников учреждения по охране на начало учебного года.
- 8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).
- 8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

- 8.9. Производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.10. 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, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением и соглашением по охране труда.
- 8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места (должности) и среднего заработка.
- 8.18. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.
- 8.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 8.20. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.21. Профком обязуется:
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
 - проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

Раздел 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности

- 9.1. Работодатель не вмешивается в деятельность первичной организации, не ограничивает его права, предоставленные Законом о профсоюзах, сотрудничает с первичной организацией в вовлечении работников школы в члены профсоюза.
- 9.2. Признает первичную организацию единственным представителем трудящихся при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении договора.
- 9.3. Компенсирует председателю первичной организации время, затраченное на выполнение общественной работы, дополнительным отпуском - до 4 дней.
- 9.4. Обеспечивает взимание членских взносов по безналичной основе через бухгалтерию со всех работающих членов профсоюза при наличии заявлений.
- 9.5. Запрещается увольнение по инициативе работодателя председателя первичной организации в течение выполнения им своих обязанностей и в течение 2-х лет окончания полномочий председателя первичной организации.

9.6. В соответствии со ст. 29 Закона РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» работодатель предоставляет для проведения мероприятий, организуемых первичной организацией, помещения, разрешает пользоваться телефоном, множительной техникой.

Члены первичной организации пользуются дополнительными, по сравнению с другими работниками, правами и льготами:

- Правом на защиту первичной организации в случае индивидуального трудового спора;
- Правом на бесплатную юридическую консультацию;
- Правом на получение материальной помощи из средств профбюджета.
- Правом помощи в устройстве ребенка в детское дошкольное учреждение.

Раздел 10. Контроль за выполнением Договора, ответственность сторон

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора в течение двух месяцев со дня уведомительной регистрации.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и заслушивают результаты контроля на совместных заседаниях отдела образования и райкома профсоюза не реже одного раза в год. (Ст. 51 ТК РФ Контроль за выполнением коллективного договора, соглашений)

10.4. Соблюдают установленный 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.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст.ст. 54 и 55 Трудового кодекса РФ.

10.6. Настоящий Договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

Переговоры по заключению нового Договора начинаются за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора.

