

От работодателя:

директор
Муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
"Средняя школа №9"

/Трофимова Л.А./

16.11.2015 г.

От работников:

председатель профкома
Муниципального казённого
общеобразовательного учреждения
"Средняя школа №9"

/Второва Е.В./

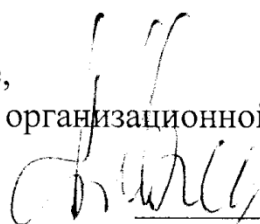
16.11.2015 г.

**Коллективный договор
Муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Средняя школа №9»
на 2016- 2018 годы**

Настоящий коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации муниципального образования город Ефремов

Регистрационный № 46 от 22 декабря 2015 г.

Председатель комитета по экономике,
развитию малого, среднего бизнеса и организационной работе


/М.Л.Кирсанова/

М.П.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим в общеобразовательном учреждении социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Коллективный договор заключен между работниками с одной стороны и учреждением муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя школа №9» - работодателем (далее- коллективный договор), является правовым актом, предусматривающим общие условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы.

Коллективный договор распространяется на всех работников и работодателя учреждения.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом РФ «Об образовании», «Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации" (утв. Профсоюзом работников народного образования и науки РФ, Минобрнауки России 22.02.2012 N СОГ-3/12), Соглашением между министерством образования и культуры Тульской области и Тульской областной организацией «Общероссийского профсоюза работников образования» на 2012-2014 годы, иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации, правовыми актами муниципального образования город Ефремов, Уставом и иными локальными актами учреждения, отраслевым территориальным соглашением на 2015- 2017 годы.

1.4. Настоящий коллективный договор действует с 1 января 2016 года по 31 декабря 2018 года.

Текст подписанного коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 рабочих дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ

Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

-работники Учреждения, в лице их полномочного представителя- Второвой Елены Вячеславовны председателя профкома муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя школа №9» (далее - профком).

-работодатель, в лице руководителя учреждения- Трофимовой Ларисы Александровны директора муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя школа №9» (далее- директор учреждения).

1.6. **Предметом** коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.7. **Основной целью** коллективного договора является определение взаимных обязательств работника и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения 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.

1.8. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и являются ничтожными.

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

1.9. В целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в учреждении, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования коллективный договор в установленном порядке проходит уведомительную регистрацию в администрации муниципального образования город Ефремов.

1.10. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять интересы с работодателем в иных правоотношениях, не связанных с действием настоящего договора.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжение трудового договора с директором учреждения.

При реорганизации в форме слияния, разделения, присоединения, выделения, преобразования учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.12. **Перечень локальных нормативных актов**, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

-положение о предоставлении материальной помощи работникам и ее размеров;

-перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

-Положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;

-иные локальные акты, содержащие нормы трудового права.

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

-учет мнения (по согласованию) профкома;

-консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

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

-обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, предложения по её совершенствованию;

-участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения кадров.

2.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений ТК РФ, иных нормативных правовых актов, коллективного договора, Устава и иных локальных актов учреждения.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в учреждении. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в учреждении.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ).

2.4. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 72 ТК РФ).

2.6. **Объем учебной нагрузки** педагогическим работникам оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с профкомом, но не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

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

2.7. Установленная педагогическим работникам, для которых учреждение является местом основной работы, нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего года, а также сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов или групп.

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

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

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе руководителя возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:

а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

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

в) простоя, когда работникам поручается, с учётом их специальности и квалификации, другая работа в учреждении на всё время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

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

д) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных подпунктах «г» и «д» в случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, но работодатель обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за 3 дня.

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

Об изменении условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ, 162 ТК РФ)

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст.74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.12. При приеме на работу (заключении трудового договора) администрация учреждения знакомит принимаемого на работу под расписку со следующими документами:

- коллективным договором;
- Уставом Казённого учреждения, изменениями и дополнениями в него;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- другими документами, регламентирующими деятельность учреждения.

2.13. Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ.

2.14. Работник обязан приступить к работе со дня, определённого трудовым договором. Если в трудовом договоре не определён день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления в силу трудового договора. Если работник не приступил к работе

в день, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

Работодатель обязуется:

3.2. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников учреждения.

3.3. Повышать квалификационную переподготовку педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, то оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, соответствующего уровня предусмотренном ст.173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации, обучение вторым профессиям.

3.6. 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 (полученной или подтвержденной квалификационной категории) устанавливать работникам соответствующую заработную плату со дня решения аттестационной комиссии согласно Постановлению Правительства РФ от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.2. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала (ст. 180 ТК РФ), а в случаях, которые могут повлечь

массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее одного дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение члена профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК) проводить с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

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

-лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет;

-одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

-родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

-награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

-не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

-молодые специалисты, имеющие стаж менее 1 года.

4.3. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении такой возможности.

5. Режим рабочего времени и времени отдыха

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Режим рабочего времени педагогических работников, состоящий при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с ТК РФ, приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических работников и других работников образовательных учреждений».

5.2. Рабочее время работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91, 189 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возложенными на них Уставом учреждения.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная неделя продолжительностью рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

5.4. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ)

5.5. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

5.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 3 лет;
- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника. Педагогическим работникам по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.10. В случаях предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников-инвалидов, женщин (или мужчин), имеющих детей в возрасте до трех лет, несовершеннолетних.

5.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работ, не предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

5.12. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего им учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. Время перемен между занятиями является рабочим временем учителя.

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно согласно графику отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до начала календарного года. Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам общеобразовательного учреждения предоставляются в летний период.

5.14. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.15. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье - 1 рабочий день;
- для сопровождения детей первоклассников в школу 1 сентября;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости - 3 календарных дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших

вследствие ранения, контузии или увечий, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 календарных дня.

Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности.

5.16. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.17. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятий (перемены).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.18. Дежурство педагогических работников по учреждению начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий.

5.19 Вновь принятым работникам в полном объеме очередной отпуск предоставляется через 11 месяцев после приема на работу.

5.20 . Предоставлять дополнительные дни к ежегодному оплачиваемому отпуску следующим категориям работников (письмо Минтрудсоцразвития РФ от 12 августа 2003 года № 861-7): повару- 6 календарных дней.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ, законами Тульской области и иными нормативными правовыми актами Тульской области, актами органов местного самоуправления- администрации муниципального образования город Ефремов

Порядок и условия оплаты труда учреждения регулируются Положением об оплате труда, разработанным в учреждении в соответствии с трудовым законодательством и принятыми органами местного самоуправления нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок работников учреждения осуществляется с учетом мнения профкома на основании разработанного учреждением в соответствии с законодательством и действующими нормативными правовыми актами Положения о доплатах, надбавках и премировании работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в виде надбавок и доплат.

6.1.2. Фонд оплаты труда учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, фонда надбавок и доплат, состоящего из стимулирующих выплат и выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника.

6.1.3. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики. А работникам из числа рабочих и служащих по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с должностными окладами (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 №579 на основании Типовых перечней работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, при работе в которых работник вправе получать доплаты, утвержденными постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС.

Работодатель по согласованию с Профкомом в соответствии со ст. 8, 135 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанным Перечнем, если в установленном порядке не дано заключения о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в этот Перечень, требованиям безопасности.

6.1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является 20-е число текущего месяца (аванс), 5-е число месяца, следующего за отчетным (окончательный расчет за учетный период), или по письменному заявлению перечислением на его расчетный счет в банке.

6.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- оклад (должностной оклад) определяемый в соответствии с уровнем образования и особенностей условий труда;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

6.1.6. Изменение оклада производится при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии. При наступлении у работника права на изменение разряда и должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом

отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.1.7. Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата. При продолжении замещения более двух месяцев оплата производится с перерасчетом тарификации.

6.1.8. На учителей и других работников на начало нового учебного года составляются тарификационные списки.

6.1.9. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы в которых оплата труда осуществляется из расчета базового должностного оклада.

6.1.10. Представитель коллектива работников принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

6.1.11. Выпускникам образовательных учреждений среднего профессионального и высшего профессионального образования (молодым специалистам), а также работникам образовательного учреждения при выходе на пенсию по старости предоставляется единовременное пособие в размере, определенном Отраслевым территориальным соглашением.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

6.2.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения (ст.142 ТК РФ).

6.2.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

6.2.3. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной части заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

6.2.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

6.2.5. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ)

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся, работнику производится в день увольнения.

6.2.6. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

6.2.7. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом руководителя в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

6.2.7. Работники учреждения имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников учреждения (ст. 410 ТК РФ). В период проведения забастовок стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путём проведения примирительных процедур (ст.412 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ст.414 ТК РФ)

6.2.8. Работодатель обязуется выплачивать работникам за дни участия в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, по вине работодателя компенсацию в размере среднего заработка.

7. Гарантии и компенсации-

Стороны договорились, что:

7.1. Работодатель:

-ведет учет работников, нуждающихся в улучшение жилищных условий;

-ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам;

-обеспечивает бесплатно работников пользование библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях;

-оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости и по случаю круглых юбилейных дат по согласованию с профкомом в размере должностного оклада.

7.2. Педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок до одного года в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

7.3. Уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории сохраняется:

- при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов;
- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория.
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), педагог- психолог.

Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре

преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮСШОР, ДЮКФП	
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

7.4. Педагогические учреждения, повторно аттестующиеся на высшую или первую квалификационную категории и имеющие стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ выше средних в субъекте Российской Федерации, ученые степени, награжденные государственными наградами Российской Федерации (орден, медаль, почетные звания), ведомственными наградами (нагрудный знак, почетная грамота), при условии работы по профилю, ставшие победителями конкурса лучших учителей России в рамках реализации ПНП «Образование», проходят аттестацию по характеристике и самоанализу.

7.5. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест по условиям труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности

труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома, с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

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

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

8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда к началу учебного года.

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

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

8.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

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

8.1.9. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.1.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил, инструкции по охране труда.

8.1.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.12. Оказывать материальную помощь 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 из фонда экономии заработной платы.

8.1.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.14. Оказывать содействие техническим инспекторам Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в школе.

8.1.15. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников учреждения.

8.1.16. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

8.1.17. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения, отдыха работников и их детей. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.1.18. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

8.2.2. проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;

8.2.3. осуществлять защиту членов профсоюза.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учётом предварительного согласия профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурной работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехники (ст.377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений – в размере одного процента. В случае если работник уполномочил профком представить его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере одного процента. Членские профсоюзные взносы

перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель за счет средств надтарифного фонда школы производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10% от должностного оклада.

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

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3, пунктом 5 ст. 81 ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

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

9.11. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охраны труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель по согласованию с профкомом 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 времени на части (ст.105 ТК РФ);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.139 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные, 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 до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с трудовым законодательством и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы

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

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

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

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

10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профкома в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения – членов профсоюза.

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

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

10.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза по мере возможности.

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

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7-и рабочих дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в администрацию муниципального образования город Ефремов.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

Коллективный договор принят на
Общем собрании муниципального

казённого общеобразовательного
учреждения «Средняя школа №9»

протокол № ____ от _____