

**Коллективный договор**  
**на 2011-2014 год**

**Муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная  
школа № 20» Изобильненского  
муниципального района  
Ставропольского края**

п. Новоизобильный

2011 год



## **Перечень документов Коллективного договора:**

1. Коллективный договор
2. Положение о комиссии по трудовым спорам
3. Правила внутреннего распорядка
4. Соглашение по охране труда
5. Положение о первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №20»
6. Положение об оплате и нормировании труда работников МОУ «СОШ №20».

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 20»  
Изобильненского муниципального района  
Ставропольского края

с 21 октября 2011 г. по 20 октября 2014 г.

От работодателя:

Директор МОУ «СОШ № 20»



В.П.Мазепа

М.П.

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ «СОШ № 20»



Н.И.Конончук

М.П.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию  
в управлении труда и социальной защиты населения АИМР

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2011 г.

Регистрацию произвёл специалист \_\_\_\_\_

М.П.

## **Коллективный договор**

между работниками МОУ «СОШ №20» в лице председателя профсоюзного комитета Н.И. Конончука и работодателем в лице В.П.Мазепа по обеспечению социально-трудовых гарантий работников с 21.10.2011 г. по 20.10.2014 г.

### **Содержание коллективного договора**

#### **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем в лице директора школы Мазепа В.П. и работниками, от имени и по поручению которых коллективный договор подписал председатель первичной профсоюзной организации Конончук Н.И. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №20» п. Новоизобильного Ставропольского края.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Законом об образовании РФ, отраслевым (тарифным) соглашениям по учреждениям образования Ставропольского края с целью определения взаимных обязательств работников работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения 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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее профком);

- работники учреждения, не являющиеся членами профсоюза, по письменному заявлению работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза.

- работодатель в лице его представителя - директора школы Мазепа В.П.

1.4. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.5. Стороны несут ответственность за выполнение положений настоящего коллективного договора (далее КД) в соответствии со ст. 26 Закона РФ «О

коллективных договорах и соглашениях» и ст. 55 ТК РФ.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий КД могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия КД и утверждаются в качестве приложений к нему решением общих собраний трудового коллектива (ст. 44 ТК РФ).

1.7. Ни одна из сторон не в праве прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия КД.

1.8. КД сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, смены руководителя школы, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, и преобразование) учреждения КД сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.11. При ликвидации учреждения КД сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Стороны, подписавшие КД, отчитываются о его выполнении на собрании работников один раз в полгода.

1.13. Профком обязуется разъяснять работникам положения КД и содействовать его реализации.

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами.

1.16. В тех случаях, когда на работников учреждения в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких соглашений, действуют наиболее благоприятные для них условия соглашений.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (согласование):

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
  - 2) Положение об оплате труда работников;
  - 3) Соглашение по охране труда;
  - 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, моющими и обезвреживающими средствами;
  - 5) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска или отгулы по согласованию;
  - 6) Положение о премировании работников;
  - 7) Другие локальные акты.
- 1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения 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 п. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии КД;
- другие формы.

## **II. Социальное партнёрство и координация действий сторон Коллективного договора**

2.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

2.1.1. Направлять на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.1.2. Сторонами социального партнёрства являются работники и работодатель в лице уполномоченных в установленном порядке.

2.2. Социальное партнёрство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов КД и их заключению;
- взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников, их представителей в управлении учреждением;
- участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

2.3. Представители работников и работодателя:

2.3.1. Представителями работников в социальном партнёрстве является первичная профсоюзная организация.

2.3.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профорганизации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

2.3.3. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников (ст. 32 ТК РФ).

2.3.4. Представителем работодателя является директор школы (ст. 33 ТК РФ).

2.4. На уровне учреждения образовывается комиссия по регулированию социально-трудовых отношений для ведения коллективных переговоров, подготовки коллективного договора и его заключения (ст. 35 ТК РФ).

2.5. Коллективные переговоры.

2.5.1. Представители работников и работодателя, как участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально-трудовых отношений.

2.5.2. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в

переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления (ст. 36. ТК РФ).

## 2.6. Урегулирование разногласий.

2.6.1. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном настоящим ТК РФ (ст. 38 ТК РФ).

2.7. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ст. 39 ТК РФ).

## 2.8. Коллективный договор.

2.8.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

2.8.2. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта КД в течение 3 месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать КД на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

## 2.9. Содержание и структура КД.

2.9.1. В КД могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- рабочее время и время отдыха;
- улучшение условий и охраны труда работников;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников учреждения;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- за выполнением КД, порядок внесения в него изменений и дополнений.

2.10. КД заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня установленного КД.

2.10.1. Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более трёх лет.

2.10.2. При смене формы собственности организации КД сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

## 2.11. Регистрация КД.

2.11.1 КД, в течение 7 дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2.11.2. Вступление КД в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

2.11.3. При осуществлении регистрации КД орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим КД, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия КД, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

2.12. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду.

2.12.1. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

2.13. Ответственность сторон социального партнёрства.

2.13.1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению КД, изменению КД или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного КД, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

2.13.2. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении КД, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

### **III. Трудовой договор**

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того что:

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, Законом Ставропольского края «Об образовании», отраслевым (тарифным) соглашением по учреждениям системы Министерства образования РФ, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземпляров, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

3.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений, соответствующих нормативных правовых актов, отраслевого Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, отраслевым Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются

недействительными и не могут применяться.

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.6. Объем педагогической нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения в общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной школе по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогов до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

3.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

3.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения ребёнку 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

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

3.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом

договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (п.66 Типового положения об общеобразовательных учреждениях);
  - временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и др. случаях);
  - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

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

В течение учебного года изменение существующих 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. 74, 162 ТК РФ).

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

3.13. 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.

3.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основании предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.15. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, работнику произвести выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

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

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

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

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

- одинокие матери (отцы), имеющие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, детей студентов до 18 лет, награждённые государственными наградами за педагогическую деятельность;

- не освобождённый председатель первичной профсоюзной организации, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 3 лет.

4.5.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и

компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

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

## **V. Рабочее время и время отдыха**

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

5.1.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждений устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности или специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени регулируется постановлением Правительства РФ от 27 марта 2006 г. № 63 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (ст. 333 ТК РФ).

5.2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 2), учебным расписанием, коллективным договором, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждённым работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями, уставом учреждения.

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

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии в расписании 3 или более «окон» в неделю предоставляет ему дополнительные дни отдыха в каникулярное время, за первое полугодие - 2 дня на зимних, весенних или осенних каникулах.

Учителям, по возможности (в зависимости от нагрузки), предусматривается один свободный день в неделю для методической работы

и повышения квалификации; председателю профкома и членам профкома-один день для выполнения общественной работы в неделю.

5.6. Часы, свободные от проведения уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях предусмотренных планом учреждения (заседания педсовета, родительские собрания, вечера, индивидуальная работа и т.д.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного профсоюзного органа организации.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом и категории работников должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учёт сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным рабочим временем отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников, с привлечением педработников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утверждённым графиком работы.

5.10. Во время осенних, зимних, весенних каникул предоставляется учителям один свободный от работы день для совершенствования методического и профессионального мастерства.

5.11.В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.12. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учётом необходимости обеспечения нормальной работы

школы и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома (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).

5.12. Оплата отпуска и заработной платы за все дни, проработанные до отпуска, производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.13. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

5.15. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Учителям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается в размере среднего заработка за полную продолжительность отпуска.

5.16. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждения, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- директору школы – 4 дня;
- зам. директора по воспитательной работе, учебно-воспитательной работе - 3 дня.

5.17. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работникам (ст. 119 ТК РФ) по согласованию с профкомом:

- председателю ПК 3 дня в летнее время к основному отпуску;
- работнику, не имеющему больничных листов в течение года - 3 дня;
- проработавшим в данном учреждении без замечаний более 15 лет - 3 дня;
- страховому агенту, ответственному за оформление больничных листов - 2 дня;
- секретарю школы за ведение персонифицированного учета работников школы для предоставления в пенсионный фонд – 2 дня;

- учителям русского языка и литературы, работающим в 11 классе - 2 дня к отпуску;

- учителям математики - 2 день к отпуску;

- членам профсоюзного комитета, успешно выполняющим общественную работу на благо коллектива - 2 дня к отпуску;

5.18. Предоставлять работникам дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам:

- при вступлении работника в брак – 5 дней;

- в случае смерти близкого родственника (мать, отец, брат, сестра, муж, жена, сын, дочь - 5 дней;

- при случае выезда на похороны на расстояние свыше 500 км - 9 дней. - при рождении ребёнка в семье - 2 дня;

- для сопровождения ребёнка первоклассника в школу - 1 день и более по договоренности с работодателем;

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;

- для проводов детей в армию - 2 дня;

- в случае свадьбы детей работника - 3 дня;

- работающим инвалидам - 2 дня;

- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 дня;( ст.128 ТК РФ)

5.19. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по их желанию длительный неоплачиваемый отпуск сроком до 1 года. В порядке очерёдности по подаче заявления по окончании учебного года или в середине учебного года при условии предоставления себе замены.

5.20.Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогов по учреждению, графики сменности и работы в выходные и праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между уроками (на переменах). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.22. 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.

5.23. Время участия в забастовке, приостановления работы включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск (ст.121,ч. 1 ТК РФ).

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

6.1. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что:

6.1.1. До установления Правительством РФ базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников сферы образования установить минимальный гарантированный уровень оплаты труда в соответствии с Положением по оплате труда «МОУ «СОШ №20», согласованным с Профсоюзом

6.1.2. Формирование систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- порядка аттестации педагогических работников образовательных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

6.1.3. В случаях, когда системы оплаты труда работников учреждений предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени кандидата наук, доктора наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата или доктора наук;

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

6.1.4. 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 тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

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

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

6.1.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.2. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

6.3. Изъятие средств из фонда оплаты труда у учреждения, а также использование средств на заработную плату дополнительно введенных в штат должностей и оплату пособий по нетрудоспособности не допускается.

Объем средств на оплату труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями государственных услуг.

6.4. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями образования самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с

профсоюзным комитетом.

6.5. Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с Положением по оплате труда работников учреждений на оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников (отца, матери, детей)
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- иных случаях.

6.6. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждений образования производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников занятых в соответствующих сферах.

6.7. За высокие показатели и напряженность в работе учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу образовательных учреждений устанавливать выплаты в пределах утвержденного объема средств фонда стимулирующих выплат.

6.8. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ от 27 марта 2006 года №69, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за 2 месяца.

6.9. Выплата заработной платы в размере ниже ставки учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для облегчения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые 2 месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

6.10. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных учреждений в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой на начало года, трудовые отношения указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном постановлением Правительства РФ от 27 марта 2006 года №69 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

6.11. При прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется средняя заработная плата.

6.12. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной

платы являются 7 число текущего месяца и 22 число следующего месяца за отработанным.

6.13. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки, режим рабочего времени и времени отдыха;
- порядок исчисления заработной платы;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- порядок определения уровня образования;
- порядок определения стажа педагогической работы;
- 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.

6.14. На учителей и других педрботников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.15. Наполняемость классов, устанавливается Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.16. Работодатель обязуется:

6.16.1. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий отраслевого Соглашения по учреждениям системы образования Ставропольского края выплата работникам заработной платы осуществляется в полном объёме, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ сохранять заработную плату в полном размере.

6.16.2. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учётом уровня квалификации замещающего работника.

6.16.3. В целях снижения социальной напряжённости в учреждении прилагать усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.16.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6.17. Выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными

характеристиками, относить к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

## **VII Социальные гарантии, льготы и компенсации.**

7.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников образовательного учреждения.

7.2. Стороны подтверждают:

7.2.1. Педагогические работники образовательных учреждений сельской местности пользуются правом ежемесячной денежной компенсации на оплату жилых помещений, отопления и освещения

За педагогическими работниками образовательных учреждений сельской местности, перешедшими на пенсию и проработавшими в этих учреждениях не менее 10 лет, сохраняются данные льготы .

7.2.2. Педагогическим работникам учреждения образования (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере, предусмотренном законодательством. Данная компенсация выплачивается педагогическим работникам (в том числе совместителям, которые по месту основной работы эту компенсацию не получают) независимо от нахождения их во всех видах отпусков (в том числе в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

7.3. Стороны договорились, что:

Экономия бюджетных, так и внебюджетных средств по соответствующим кодам экономической классификации сметы расходов может быть направлена на:

- премирование, выплату надбавок работникам;
- улучшение условий труда и быта;
- организацию отдыха работников;
- укрепление материально-технической базы;
- содержание здания и благоустройство территории.

7.4. Стороны признают необходимым обеспечить:

- оплату по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации и переподготовку при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации) в соответствии с постановлением Правительства РФ от 26. 06. 1995г. №610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении».

7.5. Работодатель:

7.5.1. Ведёт учёт работников в улучшении жилищных условий.

7.5.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении нуждающимся работникам жилья или выделении льготных ссуд на его приобретение или на строительство.

7.5.3. Организует в школе общественное питание для работников.

#### 7.6. Профком:

7.6.1. Составляет социальный паспорт каждого работника и всего общеобразовательного учреждения, готовит документы для оказания социальной помощи малообеспеченным работникам.

7.6.2. Оказывает материальную помощь членам профсоюза по их заявлениям из членских профсоюзных взносов в размере от 100 до 1000 рублей. В случаях тяжёлых заболеваний или дорогостоящих операций профком оставляет за собой право обратиться с ходатайством о материальной помощи в районную профсоюзную организацию.

7.6.3. Премирует из средств членских профсоюзных взносов членов профсоюза за активную общественную работу в профсоюзе.

7.6.4. Осуществляет защиту работников в случае индивидуального спора работника с работодателем.

7.6.5. В случае коллективного трудового спора с работодателем предпринимает акции в защиту работников в соответствии с Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

7.7. Стороны совместно проводят культурно-массовые мероприятия, посвящённые государственным и профессиональным праздникам, традициям коллектива.

### **VIII. Улучшение условий и охраны труда**

8.1. В целях улучшения условий и охраны труда 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 (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение №4) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, смету и ответственных должностных лиц.

8.1.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и в сроки, установленные с учётом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать уполномоченного по охране труда профсоюза, членов ПК и членов комиссии по охране труда.

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

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

8.1.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов

за счёт учреждения. Оформить в каждом учебном кабинете уголки по охране труда.

8.1.5. Обеспечивать работников спецодеждой, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

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

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

8.1.11. Содействовать работе комиссии по охране труда, своевременно реагировать на все её замечания и предложения по улучшению условий и охраны труда.

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

8.1.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы(должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.1.15. Оборудовать комнату отдыха для работников.

8.1.16. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.1.17. Один раз в полгода информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение.

8.1.18. Не привлекать к дежурствам, к участию в мероприятиях, без

письменного согласия работника, в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет.

8.2. Со своей стороны профком МОУ «СОШ №20» обязуется:

8.2.1 Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2.2. Обеспечивает избрание уполномоченного лица по охране труда от профсоюза и организует его работу.

8.2.3. Профком совместно с уполномоченным контролирует полноту и правильность расходования средств, предусмотренных КД на мероприятия по охране труда.

8.2.4. Взаимодействовать с государственными органами управления и надзора за охраной труда.

8.2.5. В случае ухудшения условий труда и учёбы (отсутствие нормальной освещённости в классах, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности уполномоченный профсоюза по охране труда вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя или его представителей.

8.2.6. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

8.2.7. Принимает участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом.

8.2.8. В плане оздоровления и культурной жизни коллектива профком организует физкультурно-оздоровительные и культурные мероприятия для членов профсоюза.

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

9.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

9.2. Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 5 лет.

9.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность оплатить ему командировочные расходы (суточные,

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

- а) расходы на проезд согласно проездным документам;
- б) суточные (Размеры не ниже установленных Правительством РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня по направлению учреждения, если оно в каком нуждается.

9.4. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);
- установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника)

9.5. 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;
- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

9.6. В течение срока действия второй квалификационной категории педагогический работник не подлежит аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.7. Педагогические и руководящие работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации по представлению работодателя, в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;
- наличия научного звания кандидата и доктора наук;
- победы в конкурсе профессионального мастерства (на муниципальном или краевом уровне за последние 3 года);
- получения государственных наград, отраслевых знаков отличия за последние 5 лет;

- победы в конкурсном отборе лучших учителей в рамках реализации ПНПО за последние 5 лет.

9.8. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник (иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения профсоюзный представитель).

9.9. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

9.10. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст.373 ТК РФ.

9.11. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

9.12. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа Министерством. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

9.13. Квалификационная категория, установленная по должности учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого предмета.

9.14. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на один год в случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
- если работник был призван в ряды Российской Армии;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

9.15. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

9.16. Стороны договорились:

9.16.1. Содействовать и оказывать методическую, финансовую помощь участникам районных и краевых конкурсов педагогического мастерства («Учитель года», «Самый классный классный» и др.), конкурсов

«Профсоюзный лидер в образовании», «Лучший коллективный договор».

9.16.2. Проводить в школе ежегодно конкурсы педагогического мастерства и награждать победителей из совместного фонда администрации и профсоюзной организации.

## **Х. Обязательства Профкома.**

10. Профком обязуется:

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

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

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, фонда экономии зарплат, 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 аттестации 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 КД, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

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

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

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации.

10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы

достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

10.13. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с районным советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников и обеспечению их новогодними подарками.

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

10.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза по их заявлению .

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

10.18. Профком своевременно информирует администрацию и коллектив о решениях вышестоящих профсоюзных организаций, доводит до их сведения информацию, полученную от территориальной и краевой организаций, в том числе о массовых акциях, организуемых Профсоюзом.

10.19. Информировать администрацию о решениях, касающихся её деятельности, о результатах всех проверок, связанных с выполнением ею трудового законодательства.

## **XI. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза**

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, местных и первичной профсоюзной организации, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности" (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, краевого Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополя, отраслевого Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

11.2. Стороны договорились:

11.2.1. Взаимодействовать с выборным профсоюзным органом посредством:

-учета мнения профкома при принятии локальных нормативных актов (порядок установлен статьёй 372 ТК РФ);

-учета мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (порядок установлен статьёй 373 ТК

РФ);

-согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

-согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Выбор конкретной формы производится на основании Трудового кодекса РФ, Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевого Соглашения.

11.2.2. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в учреждении.

11.2.3. Включают по уполномочию работников представителей профсоюзной организации в состав Управляющего совета школы.

2.4. Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

11.2.5. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию по вопросам охраны труда, заработной платы, условий проживания работников и обучающихся в общежитии, другим социально-экономическим вопросам.

11.2.6. Гарантировать перечисление профсоюзных взносов через центральную бухгалтерию органа управления образованием безналичным путём в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.2.7. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

11.2.8. По согласованию с выборным профсоюзным органом образовательного учреждения производить:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

11.2.9. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

11.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по

инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзной организации учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.3.3. Члены выборного профсоюзного органа, уполномоченный по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем (комиссиях), освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

11.3.4. Члены выборного профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, заседаний совета. президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

11.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

11.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

11.6. Председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, устанавливаются до 10% должностного оклада ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

11.7. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

11.8. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

11.9. Работодатель признаёт профсоюзный комитет полномочным

представителем коллектива для ведения переговоров по спорным вопросам деятельности учреждения и заключению КД.

11.10. Работодатель оказывать практическое и методическое содействие заключению коллективного договора .

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

### **Ответственность сторон.**

12.1. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет КД в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего КД.

12.3. Рассматривают в 3-х дневной срок все возникшие в период действия КД разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. 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.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств КД виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.6. Настоящий КД действует в течение 3 лет со дня его подписания.

12.7. Переговоры по заключению нового КД будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного КД.

12.8. Настоящее КД сохраняет действие в случае расторжения трудового договора с директором школы.

### **ХІІІ. Заключительные положения**

13.1. Контроль за выполнением КД осуществляется комиссией по трудовым спорам, а также сторонами самостоятельно.

13.2. Подведение предварительных итогов работы сторон по выполнению обязательств производится два раза в год (ноябрь и май).

13.3. Ответственность за выполнение принятых сторонами в настоящем КД обязательств возлагается:

- со стороны администрации на директора школы
- со стороны профорганизации - на председателя

Директор школы

В.П.Мазепа

Председатель профсоюзной организации

Н.И.Конончук

Печать

Принято на собрании работников школы

Регистрация № \_\_\_\_\_

Дата регистрации \_\_\_\_\_

Трешаго и  
процессувано,  
списано  
печатью  
94 страниц  
(двухтомно)



Директор пед. ин-та  
Уд. П. Мажуро