

# Коллективный договор

Муниципального казённого общеобразовательного учреждения  
«Гладышевская основная общеобразовательная школа»  
полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом

на 2012 / 2015 годы

От работодателя:

И.о. директора общеобразовательного учреждения

  
подпись

  
подпись

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения

  
подпись

  
расшифровка подписи

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

\_\_\_\_\_   
наименование органа

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_   
должность, фамилия, имя, отчество

М.П.

Принят на собрании коллектива работников  
Протокол № 10 от 11.06.2012

## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Гладышевская основная общеобразовательная школа»**  
(полное наименование общеобразовательного учреждения)

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установления 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 и иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным соглашением «Областное отраслевое Соглашение по учреждениям системы Министерства образования РФ на 20\_\_ год»

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:  
работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации

**Бесединой Веры Васильевны** ;

(фамилия, имя, отчество)

работодатель в лице его представителя – и.о. директора общеобразовательного учреждения

**Бахметьевой Екатерины Леонидовны** .

(фамилия, имя, отчество)

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюзный комитет (Профком) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (*ст. 30, 31 ТК РФ*).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение **5** дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора и содействовать его реализации.

1.7. Настоящий Коллективный договор сохраняет свою силу и продолжает действовать в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение ***трех месяцев*** со дня перехода права собственности.

1.10. При ликвидации учреждения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение ***всего срока проведения ликвидации***.

1.11. В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия настоящего Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) Профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о новой (отраслевой) оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- Положение о премировании работников.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- учет 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 **ч.2 ст. 53 ТК РФ**, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном трудовом договоре.
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

## II. Трудовой договор.

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные **ст. 57 ТК РФ**, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) Профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на новый учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по программам и учебным планам, сокращения количества классов.

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

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

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

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

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или в приказе руководителя, 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 общеобразовательном учреждении*);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (*ст. 73 ТК РФ*).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (*ст. 73, 162 ТК РФ*). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным трудовым договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

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

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном *см. 173 – 176 ТК РФ*.

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

3.4. Работник обязуется:

3.4.1. Повышать (подтверждать) свою квалификацию не реже, чем один раз в пять лет.

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (*см. 82 ТК РФ*).

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по *n.1 и n.2 см.81 ТК РФ*, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с реорганизацией учреждения (*n.1 см. 81 ТК РФ*) или сокращением численности или штата (*n.2 см. 81 ТК РФ*) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Профкома (*см. 82 ТК РФ*).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности и квалификации помимо лиц, указанных в *см. 179 ТК РФ*, имеют также: лица предпенсионного возраста (*за два года до пенсии*), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие стаж работы не менее одного года.

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

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (*ст. 91 ТК РФ*), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (*ст. 333 ТК РФ*).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

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

- по соглашению между рабочим и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания, заседания методического объединения и. т. д.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных *ст. 113 ТК РФ*, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

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

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт школы, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (*ст. 126 ТК РФ*).

5.13. Работодатель обязуется:

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

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости – 3 дня;
- родителям, женам, 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. 122 ТК РФ*)

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы:

- при отсутствии в течение учебного года листка нетрудоспособности – 3 дня;

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

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

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

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

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

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

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения о новой (отраслевой) системе оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются **15** и **25** числа каждого месяца.

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

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные действующим Положением о новой (отраслевой) системе оплаты труда, локальными нормативными актами учреждения.

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

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

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

**6.6.** На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного составляются и утверждаются тарификационные списки.

**6.7.** Размер доплат устанавливается в процентах (%) от ставки I разряда (и других разрядов ЕТС), либо в денежном выражении.

Доплаты и надбавки выплачиваются из надтарифного фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, который составляет до **20 %** фонда оплаты труда.

**6.8.** Все доплаты устанавливаются работодателем совместно с Профкомом.

Доплаты работникам производятся ежемесячно за фактически выполненную работу. Обо всех изменениях в оплате труда работодатель оперативно сообщает работникам учреждения.

**6.9.** В соответствии с Положением о доплатах и надбавках стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие размеры доплат и надбавок к тарифным ставкам (должностным окладам) работников учреждения:

- за классное руководство в I – IX классах – до **10 %**;
- за проверку тетрадей в I – IV классах (тетради проверяются ежедневно) – **5 %**;
- за проверку письменных работ по русскому языку и литературе, за проверку работ по математике в V – XI классах – **7 %**;
- за проверку письменных работ по иностранному языку, географии и биологии, химии, физике, черчению, изобразительному искусству – по **3 %**;
- за заведование учебными кабинетами – до **10 %**;
- за заведование учебными мастерскими – до **10 %**;
- за заведование кабинетом обслуживающего труда – до **10 %**;
- за заведование учебно-опытным участком в период апрель – октябрь – до **20 %**;
- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – до **10 %**;
- за наставничество – до **10 %**;
- за проведение внеклассной работы по предмету – до **5 %**;
- за руководство ШМО – до **10 %**;
- за организацию работы ШМК – до **5 %**;
- за ведение делопроизводства – до **20 %**;
- за работу в «Школе будущих первоклассников» - до **5 %**;
- за оформительскую деятельность в школе – до **10 %**;
- за подготовку и участие школьников в предметных олимпиадах районного и областного

- уровня – до **5 %**, подготовка призеров – до **10 %**;
- за ремонт оборудования образовательного учреждения – до **30 %**;
- за проведение дополнительных занятий, консультаций – до **5 %**;
- за проведение краеведческой работы – до **10 %**;
- за проведение экологической работы – до **10 %**;
- за обучение компьютерной грамотности педагогического коллектива – до **5 %**;
- за организацию работы с опекаемыми детьми и детьми из малообеспеченных семей – до **10 %**;
- за подготовку и проведение родительского всеобуча на высоком уровне – до **5 %**;
- за проведение работы по ремонту книг и работу с библиотечным фондом – до **3 %**;
- за работу с инфобанком – до **20 %**;
- за вредность работы с компьютером – до **10 %**;
- за ведение протоколов заседаний педагогического совета (секретарь) – до **5 %**;
- за переработку часов оплаты производить в зависимости от количества переработанных часов – до **20 %**.

#### 6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. 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 в размере не ниже **1/300** действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (*ст. 236 ТК РФ*).

6.12.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения или нарушения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере не менее **2/3** тарифной ставки (оклада).

6.12.3. В случае приостановки работы не по вине работодателя или органов власти (карантин, понижение температуры и т. д.) сохранять за работниками заработную плату в размере не менее **2/3** тарифной ставки (оклада), если работник находился на рабочем месте (*ст. 157 ТК РФ*).

6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель учреждения (*ст. 56, ст. 236 ТК РФ*).

## VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Контролирует выплаты педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном законодательством.

Ежемесячная денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания должна выплачиваться педагогическим работникам независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и отсутствия по другим уважительным причинам и независимо от объема учебной нагрузки.

7.4. Обеспечивает для работников бесплатное пользование библиотечным фондом учреждения в образовательных целях.

7.5. Гарантирует в соответствии с областным отраслевым Соглашением продление срока действия квалификационных категорий следующим группам работников:

*на 1 год*

- работникам, ушедшим в отпуск по беременности и родам и в отпуск по уходу за ребенком, после выхода на работу;
- работникам, потерявшим работу в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности;
- работникам, которым был предоставлен отпуск до 1 года в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании» (в индивидуальном порядке);
- работникам, высвобожденным для работы в выборных профсоюзных органах;

- работникам, вышедшим на работу после длительной временной нетрудоспособности (в индивидуальном порядке);

### **до 3 лет**

- педагогическим работникам, которым до пенсии по старости (до достижения пенсионного возраста) осталось менее 3 лет.

7.7. Совместно с муниципальным образованием определяют порядок погашения долгов по коммунальным льготам педагогическим работникам в сельской местности, добиваются своевременной оплаты льгот за текущий период.

7.8. За счет экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств оказывает материальную помощь в размере, определенном Коллективным договором,

- работникам при выходе на пенсию по достижении пенсионного возраста (55 лет - женщины, 60 лет – мужчины);
- юбилярам (мужчины и женщины в возрасте 50 лет, мужчины в возрасте 60 лет, женщины в возрасте 55 лет).

7.9. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты для приема пищи).

## **VIII. Охрана труда и здоровья.**

8. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения и ответственных должностных лиц.

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

8.3. Осуществлять совместно с Профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

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

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов Профкома и комиссии по охране труда.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

8.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Профкома (**ст. 212 ТК РФ**).

8.7. 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 медицинской помощи пострадавшим.

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

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

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

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

- 8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.12. 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.
- 8.13. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.14. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.
- 8.15. По решению комиссии по социальному страхованию содействовать приобретению путевок на лечение и отдых.
- 8.16. Профком обязуется:
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
  - проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

9. Стороны договорились, 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 деятельностью.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (*см. 370 ТК РФ*).
- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Профкома.
- 9.5. Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации производится за счет средств организации в размерах, установленных Коллективным договором и за счет профсоюзной организации.
- 9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.7. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.8. Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.9. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (*см. 82, 374 ТК РФ*);
  - привлечение к сверхурочным работам (*см. 99 ТК РФ*);
  - разделение рабочего времени на части (*см. 105 ТК РФ*);
  - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (*см. 113 ТК РФ*);

- очередность предоставления отпусков (*см. 123 ТК РФ*);
- установление заработной платы (*см. 135 ТК РФ*);
- применение систем нормирования труда (*см. 159 ТК РФ*);
- массовые увольнения (*см. 180 ТК РФ*);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (*см. 101 ТК РФ*);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (*см. 190 ТК РФ*);
- создание комиссий по охране труда (*см. 218 ТК РФ*);
- составление графиков сменности (*см. 103 ТК РФ*);
- утверждение формы расчетного листка (*см. 136 ТК РФ*);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (*см. 147 ТК РФ*);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (*см. 154 ТК РФ*);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения срока 1 год со дня его применения (*см. 193, 194 ТК РФ*);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*см. 196 ТК РФ*);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (*см. 136 ТК РФ*) и другие вопросы.

## **Х. Обязанности 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 перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

**10.3.** Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

**10.4.** Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности 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 (*см. 86 ТК РФ*).

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

**10.7.** Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

**10.9.** Осуществлять общественный контроль своевременного и полного перечисления страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

**10.10.** Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

**10.12.** Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

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

## **XI. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются в результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в четыре месяца

11.4. Рассматривают в 5-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 законодательством.

11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение **3 лет** со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за **3 месяца** до окончания срока действия данного договора.

## **VIII. Гарантии профсоюзной деятельности.**

Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять профкому для работы помещение с телефоном.

8.2. Предоставить профкому в пользование в течение одного дня в неделю легковой автомобиль для работы с отдаленными территориями организации

8.3. Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки:

- членам профкома \_\_\_\_\_ часов в неделю;

- профгруппоргам \_\_\_\_\_ часов в неделю.

8.4. Предоставлять профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за час до окончания первой смены. Выделять для этой цели конференц-зал в согласованные сроки.

8.5. Бесплатно перечислять на счет профкома членские профсоюзные взносы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию профкомом и составляемому на основании заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера. Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставить профкому.

8.6. Предоставлять профкому в бесплатное пользование базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры для организации отдыха, ведения физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

8.7. Премировать освобожденного председателя профсоюзного комитета, в порядке предусмотренном для премирования заместителей директора при наличии (помимо общего порядка) решения профкома о премировании.

## **IX. Заключительные положения.**

Для разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом.

При решении вопросов в рамках заключенного договора стороны будут избегать конфронтации.

Контроль за выполнением обязательств коллективного договора производить не реже двух раз в год, за полугодие и год.

**РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**  
(направляется в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области)

Курганская область, Мишкинский район, с.Гладышево, ул. Лесная д.1 тел. 8(35247)2-52-44  
(местонахождение, контактные телефоны)

Зарегистрировано  
«08» август 2015 года



1. Стороны продлили коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя  
директор МКОУ «Гладышевская основная общеобразовательная школа»  
*Бахметьева Екатерина Леонидовна*  
(Ф.И.О., должность)

1.2. Представитель работников  
председатель первичной профсоюзной организации Беседина Вера Васильевна  
(Ф.И.О., должность)

2. Договор продлён с «11» июня 2015г

3. Срок действия договора  
с «11» июня 2015г по «10» июня 2018г

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему  
коллективному договору:  
регистрационные лист изменений № \_\_\_\_\_

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного  
Договора \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к Коллективному договору N 12-12-014 от "06"июня 2012 г. о продлении срока действия договора

"08"июня 2015 г.

Представитель работодателя  
директор МКОУ «Гладышевская основная общеобразовательная школа»  
в лице *Бахметьевой Екатерины Леонидовны*, с одной Стороны и представитель работников  
председатель первичной профсоюзной организации  
в лице *Бесединой Веры Васильевны*, с другой Стороны, заключили настоящее Дополнительное  
соглашение к Договору N 12-12-014 от "06"июня 2012 г. о нижеследующем:

1. Стороны согласились продлить срок действия Коллективного Договора N 12-12-014 от 06 июня 2012г. с "11" июня 2015 г. по "10" июня 2018 г.

2. Внести следующие изменения в п. 1.3. Договора слова

«и.о. директора общеобразовательного учреждения *Бахметьевой Екатерины Леонидовны*» на слова  
«директора общеобразовательного учреждения *Бахметьевой Екатерины Леонидовны*»

3. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим Дополнительным соглашением, Стороны руководствуются Договором.

4. Настоящее Дополнительное соглашение составлено в 2 (двух) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

Сторона 1:

Представитель работодателя  
директор МКОУ «Гладышевская основная  
общеобразовательная школа»  
*Бахметьевой Екатерины Леонидовны*



Сторона 2:

Председатель первичной профсоюзной  
организации  
*Бесединой Веры Васильевны*

*Бесединой В.В.*