

Представитель работников:  
Председатель Совета трудового коллектива  
МОУ «Средняя школа № 44»  
Щиц Л.В. Чеперёгина  
«30» декабря 2015 года

Представитель работодателя:  
Директор МОУ «Средняя школа № 44»  
А. С. Паршина  
«30» декабря 2015 года



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средней общеобразовательной школы № 44»

срок действия: 2016 года - 2018 год

Коллективный договор зарегистрирован в Государственном казенном учреждении  
Республики Карелия «Центр занятости населения Прионежского района»

Регистрационный номер № 43 от «31» декабря 2015 г.

Ведущий инспектор по труду

И.И. Каламаева

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора Паршиной Аллы Семеновны и работниками, в лице председателя Совета трудового коллектива Чеперёгиной Ларисы Владимировны и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении "Средняя общеобразовательная школа № 44» (далее - учреждение) и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Договор заключен на три года: 2016-2018 г.г.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами совета трудового коллектива, в лице их представителя;
- работодатель в лице его представителя - директора школы Паршиной Аллы Семеновны.

1.4. Работники, не являющиеся членами совета трудового коллектива, имеют право уполномочить совет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен директором школы до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать о его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, в том числе изменения типа образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

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

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

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

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

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

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

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.16. Перечень нормативных локальных актов, содержащих нормы трудового права,

при принятии которых работодатель принимает по согласованию совета трудового коллектива:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение «Об оплате труда и материальном стимулировании работников МОУ «Средняя школа № 44»
- Положение «О порядке распределения стимулирующих выплат работникам МОУ «Средняя школа № 44»
- Другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через совет трудового коллектива:

- учет мнения совета трудового коллектива;
- консультации с директором школы по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от директора школы информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с директором школы вопросов о работе школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **2. Трудовые отношения**

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

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

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, с классными руководителями заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору по выполнению функций классного руководителя и др.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6. В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании (ст.70,71 ТК РФ), а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учетом мнения совета трудового коллектива.

Объем учебной нагрузки сверх установленной нормы за ставку и ее оплате устанавливается по согласованию сторон в соответствии со ст.60 п.2 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Объем учебной нагрузки педагогического работника больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы 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 работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива. 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 письменной форме.

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

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

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этой же школе, 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 работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10 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.

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

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп)

- временного увеличения объема 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 учетом их специальности и квалификации другая работа в этой же школе на все 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 в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

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

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

О введении изменений 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, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех педагогических работников учреждения.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждения профессионального высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176ТКРФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.5. 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 установить работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня выполнения решения аттестационной комиссией.

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

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять совет трудового коллектива 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.

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов совета трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить только с учетом мотивированного мнения членов Совета трудового коллектива в соответствии со ст. 373 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из школы 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 лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в школе свыше 10 лет; одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель Совета трудового коллектива; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

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

4.5.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

## 5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (**приложение №1**) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком работы работников по совместительству, утверждаемыми работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива, 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 образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю).

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

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

5.4. Продолжительность рабочей недели для технического персонала (женщины) составляет не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы;

- продолжительность рабочей недели для технического персонала (мужчины) составляет 40 часов в неделю за ставку заработной платы;

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

- по соглашению между работником и работодателем;

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

5.6. Составление расписания уроков осуществляется в соответствии с требованиями СанПиН 2.4.2.1178-02, с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, работающим с учебной нагрузкой 18 учебных часов, по возможности, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.8 Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена.

Привлечение работников школы к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий 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.

5.9. 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.

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

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

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

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

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпуска, утверждаемым работодателем с учетом мнения ПК 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, а для педагогических работников 56 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией по соглашению сторон.

5.14. Работодатель обязуется:

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

- при рождении ребенка в семье - до 7 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 дней;
- для проводов детей в армию - до 5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 дней;
- на похороны близких родственников - до 12 дней.

5.14.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми Учредителем и Уставом школы.

5.15. Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе суббота предназначена для проведения дополнительного образования, организации культурно-массовых и спортивных мероприятий с учащимися.

5.16. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения совета трудового коллектива может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.17 Время перерыва для отдыха и питания, а также, 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 школы и не должно быть менее 30 минут. (ст. 108 ТК РФ)

5.18 Выполнение педагогической работы учителями-предметниками, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой, т.е. с обучением.

5.19 Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству нормированных часов каждого конкретного вида педагогической деятельности, а определяется лишь общим объемом минимально допустимых часов в структуре всей профессиональной деятельности учителя на основе его должностных обязанностей.

5.20 Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу — учебная нагрузка, учебная деятельность определяется в астрономических часах и включает:

- проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся;

- «динамическая пауза» для обучающихся 1 класса.

При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними определяется Уставом школы. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.20. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, определяется из их должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными ежегодными планами педагогического работника, и включает:

- учебную:

- время, затрачиваемое непосредственно на выполнение учебного плана;

- методическую (учебную и организационную):

- время, затрачиваемое на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся;

- деятельность по обеспечению учебного процесса, подготовки УМК, дидактических материалов и средств обучения, материалов аттестации обучающихся; участие в аттестации обучающихся;

- руководство индивидуальными учебными и учебно-исследовательскими программами обучающихся;

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- дежурства по школе с дежурным классом в период образовательного процесса. В дни дежурства по школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, не предусмотренных должностными обязанностями и трудовым договором, отождествляются с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, заведование учебными кабинетами, актовым залом и т.п.).

- воспитательную;
- время, затрачиваемое на изучение индивидуальных способностей обучающихся, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- проведение внеурочных, внеклассных учебных и воспитательных мероприятий;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям); семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- организация и проведение образовательных и социальных проектов, перед} смотренных образовательной программой, ежегодными планами учебно- воспитательной работы учреждения.

## 6. Оплата труда и нормы труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, нормативными правовыми актами Республики Карелия, нормативными правовыми актами Прионежского муниципального района, Положением «Об оплате труда и материальном стимулировании работников МОУ «Средняя школа №44» (**приложение №2**).

6.2. Согласно Положению «Об оплате труда и материальном стимулировании работников МОУ «Средняя школа №44» заработная плата исчисляется в соответствии с установленными должностными окладами, компенсационными выплатами, стимулирующими выплатами.

6.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, занимающих должности специалистов устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии со штатным расписанием, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, на основе Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Прионежского муниципального района. Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ.

6.4. Система оплаты труда работников школы устанавливается с учетом:

- 1) единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) окладов (должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленных Постановлением Главы Прионежского муниципального района №2100;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленных Постановлением Главы Прионежского муниципального района №2100;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений;
- 8) Постановления Администрации Прионежского Муниципального района №2945 от 22.12.2014г. «О внесении изменений и дополнений в примерное Положение, утвержденное Постановлением Администрации Прионежского Муниципального района №2892 от 26.12.2008г.

9) Положения об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №44» (**Приложение №2**)

10) Положения «О порядке распределения стимулирующих выплат работникам МОУ «Средняя школа №44» **приложение №3**).

Распределение стимулирующего фонда осуществляется по решению Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ «Средняя школа № 44».

11) Мнения совета трудового коллектива МОУ «Средняя школа №44»

6.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

6.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. Оклад работника устанавливается за норму часов в соответствии с ТК РФ из расчета полной занятости в течение расчетного периода, установленного для каждой категории работников.

Оклад работника устанавливается за норму часов в соответствии с ТК РФ из расчета полной занятости в течение расчетного периода, установленного для каждой категории работников.

6.8. Размер оклада работника, выплаты компенсирующего характера являются составной частью оплаты труда работников и обязательны для включения в трудовой договор. Выплаты стимулирующего характера начисляются согласно Положению «Об оплате труда и материальном стимулировании работников МОУ «Средняя школа №44», Положению «О порядке распределения стимулирующих выплат работникам МОУ «Средняя школа №44»

6.9. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.10. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым должностям.

6.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, и также на условиях неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

6.12. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится не реже двух раз в месяц путем перечисления ее на банковскую карту в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные дни :за первую половину месяца –21 числа, за вторую половину месяца –7 число следующего месяца.

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

6.13.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.13.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.13.5. Обеспечить выдачу каждому работнику расчетного листа после начисления заработной платы бухгалтерией.

6.14. Система нормативов и норм, на основе которых реализуется функция нормирования труда, осуществляется согласно Положению «О системе нормирования труда МОУ «Средняя школа №44» (**приложение №4**) , которое содержит основные положения, регламентирующие организацию нормирования труда, а так же устанавливает

порядок проведения нормативно - исследовательских работ по труду в МОУ «Средняя школа №44»

## **7. Социальные гарантии, льготы, компенсации.**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда образовательного учреждения.

7.2. Создает необходимые условия для работы подразделений организаций общественного питания и медицинских учреждений в целях охраны и укрепления здоровья работников.

## **8. Условия и охрана труда.**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий 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, ответственных должностных лиц. (**приложение №5**) Отчитываться о ходе его выполнения не реже одного раза в год на собрании трудового коллектива.

8.2. Предусматривать ежегодно расходование средств на мероприятия по улучшению условий и охране труда в размере не менее 1,5% фонда оплаты труда.

8.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения совета трудового коллектива, с последующей сертификацией.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.6. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также, моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом № 125-ФЗ от 24 июля 1998 г.

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

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

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения директором школы 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.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения совета трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ)

8.12. Обеспечивать соблюдение работникам требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать в школе комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены совета трудового коллектива.

8.14. Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.16. Предоставить родителю, воспитывающему ребёнка-инвалида 4 дополнительных выходных дня в месяц с оплатой за счёт средств социального страхования.

## **9. Гарантии прав и членов совета трудового коллектива**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма содействия в отношении любого работника в связи с его членством в совете трудового коллектива

9.2. Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защищает права членов профсоюзной организации.

9.3 Работодатель принимает решение с учётом мнения совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом совета трудового коллектива, по пункту 2, подпункту «б» п. 3 и п.5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения совета трудового коллектива..

9.5. Работодатель обязуется предоставлять совету трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой. (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Директор школы освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов совета трудового коллектива на время участия в качестве делегатов в конференциях, семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, входящим в состав совета трудового коллектива, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены совета трудового коллектива могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и 5 ст. 81\ РФ. с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия Совета трудового коллектива.

9.8. Работодатель предоставляет совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы.

9.9 Члены совета трудового коллектива включаются в состав комиссий учреждений по тарификации оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель с учетом мнения совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами совета трудового коллектива, по инициативе работодателя (ст.82, ст.374 ТК РФ); -
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
  
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков ( ст. 123 ТК РФ);
  - установление заработной платы (ст. 13 5 ТК РФ)
  - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
  - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
  - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - создание комиссий по охране труда(ст.218 ТК РФ)
  - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, ст. 194 ТК РФ);
  - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196ТКРФ);
  - установление сроков выплаты заработной платы работникам( ст. 136 ТК РФ)
  - утверждение должностных обязанностей работников;
  - определение сроков проведения СОУТ;
  - изменение существенных условий труда и другие вопросы.

## **10. Обязательства Совета трудового коллектива.**

10. Совет трудового коллектива обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов совета трудового коллектива 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 совета трудового коллектива, в случае, если они уполномочили совет представлять их интересы.

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

10.3. Совместно с работодателем и работниками разработать меры по защите персональных данных работников.

10.4.Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов совета трудового коллектива в комиссии по Трудовым спорам и в суде, участвовать в общероссийских, отраслевых акциях протестах, направленных на социальную защиту работников образования.

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

10.7. Участвовать в работе комиссии образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования, тарификации, оценке условий труда, охране труда и других.

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

10.9. Вносить целесообразные и взвешенные предложения (которые не противоречат действующему законодательству) работодателю по улучшению условий труда, оплаты труда, предоставления надбавок и доплат.

10.10. Принимать участие в разработке нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

10.12. Контролировать своевременность представлением работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников

10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении, проявлять заботу и внимание ко всем работникам школы.

10.14. Обеспечивает представление работников школы на различные конкурсы, смотры, фестивали и т.п.

## **11. Пенсионное обеспечение**

11.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. №27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованные лица, работающие у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного Фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

11.2. Работодатель обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов и предоставляет достоверные индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд РФ.

11.3. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения работников бюджетной сферы в соответствии с постановлением КМ РТ № 584 от 30.12.2004 г.

11.4. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов совета трудового коллектива осуществляют представительство и защиту права на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

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

12.. Стороны договорились:

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

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора. И ежегодно отчитываются об их реализации на общем собрании трудового коллектива (январь, сентябрь).

12.3. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора 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 из разрешения - забастовки.

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

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания и может быть продлен на срок до трех лет.

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

Подписи сторон:

Представитель работников:

Работодатель:

\_\_\_\_\_ Л. В. Чеперёгина

\_\_\_\_\_ А.С. Паршина

К настоящему коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников МОУ «Средняя школа №44»
2. Положение «Об оплате труда и материальном стимулировании работников МОУ «Средняя школа №44»
3. Положение «О порядке распределения стимулирующих выплат работникам МОУ «Средняя школа №44»
4. Положение о системе нормирования труда МОУ «Средняя школа №44»
5. Соглашение по охране труда МОУ «Средняя школа №44»