

Түрө номерлано у
применовано

21 (21) август
2000 г.

Министр МКОУ
Белгородская сессия

Министр, Н. В. Сидорова



Муниципальное казенное образовательное учреждение
«Белозерская средняя общеобразовательная школа»

Коллективный договор

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальное казенное образовательное учреждение «Безозерская средняя общеобразовательная школа»
(наименование общеобразовательного учреждения)
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Уставом школы, 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 установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда, по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники учреждения образования и лице представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком); работодатель и лице его представителя - директора Еланцева Татьяна Владимировна.
(фамилия, имя, отчество)
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, делегируют профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной

- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действителен в течение трех лет.

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 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 существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.
 - 2.4.1. 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 работником в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

- 2.5.2. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом году.
- 2.5.3. 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 учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.
 - 2.6.1. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.
 - 2.6.2. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.
- 2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передётся на этот период для исполнения другим учителям.
- 2.9. Учебная нагрузка на выходные и не рабочие 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 приказе руководителя учреждения, возможны только:
 - 2.10.1. по взаимному согласию сторон;

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Положения об общеобразовательном учреждении);
- временного увеличения объема учебной производственной необходимости для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

2.10.3. В указанных в подпункте 2.10.2. 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 (изменения числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы учреждения, проведения эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.). При продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

2.11.2. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ).

2.11.3. 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 договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными действующими

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 с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.
 - 3.3. Работодатель обязуется:
 - 3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).
 - 3.3.2. 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).
 - 3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального (обучения) образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.
 - 3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях. Финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономики и т.п.).
 - 3.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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 (ст.82 ТК РФ).
 - 4.1.1. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
 - 4.1.2. 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 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы без сохранения заработной платы.
 - 4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК; РФ) производить с учётом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).
 - 4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
 - 4.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников 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 учреждении свыше 10 лет;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - не освобожденные председатели профсоюзных организаций;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
 - 4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178 - 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.
 - 4.7. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на

работу работников, добросовестно работающих в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха.

- 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 с учётом профкома.
- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), перемены считаются рабочим временем учителя.
 - 5.3.1. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнении дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Устава (в том числе и в каникулярное время).
- 5.4. Неполюное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в случаях:
 - 5.4.1. по соглашению между работником и работодателем;
 - 5.4.2. по просьбе:
 - беременной женщины;
 - одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет;
 - лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, по согласованию сторон.
- 5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, причём "окна" между уроками не должны превышать двух часов подряд.
 - 5.5.1. При наличии таких перерывов предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.
 - 5.5.2. Право на методический день предоставляется каждому учителю с учётом интересов преподавателя и работодателя.
- 5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.7. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена.
 - 5.7.1. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и

предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению.

- 5.7.2. Оговаривать с работодателем доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.8. Работу учителей сверх учебной нагрузки, привлечённым к проверке экзаменационных работ, оплачивать из стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 5.9. Педагогическим работникам, привлечённым вышестоящими органами управления образования к работе экспертных комиссий предоставлять другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).
- 5.10. Работу сотрудников школы, привлечённых для проведения внеклассных мероприятий, оплачивать из стимулирующей части фонда оплаты труда.
- 5.11. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.
- 5.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя и письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.13. Время осенних, зимних, весенних, а также 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.
 - 5.13.1. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
 - 5.13.2. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающим с очередным отпуском может быть с их согласия установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.
- 5.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т.д.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется

работодателем с учётом мнения профкома, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала под роспись.

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

- 5.16. Работникам, идущим в очередной отпуск, отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. Работник считается в очередном отпуске с момента получения отпускных, если он не настаивает на отпуске по графику.
- 5.16.1. Администрация имеет право обязать любого работника исполнять обязанности временного отсутствующего сроком до 1 месяца. Привлечение работника к ведению уроков по замещению отсутствующего работника более чем на 1 месяц и свыше 36 часов недельной нагрузки осуществляется с согласия работника. О невыходе на работу работник предупреждает, как правило, накануне или в день получения больничного.
- 5.17. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- при рождении (детей) ребёнка - 3 дня;
 - для проводов детей в армию - 3 дня;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
 - на похороны близких родственников - 3 дня;
 - не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней.
- 5.18. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определённых Уставом школы.
- 5.19. Общим выходным днём является воскресенье.
- 5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности работы в выходные и нерабочие, праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.20.1. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 20 минут (ст. 108 ТК РФ).
- 5.21. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не позже, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания. Классному

доплату из стимулирующей части фонда оплаты труда.

- 5.22. Рабочий день педагогического работника начинается за 10 минут до начала уроков.
- 5.23. Педагогическим работникам запрещается:
- изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
 - отменять уроки (занятия);
 - изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
 - удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий).
- 5.24. Запрещается:
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации;
 - входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель и его заместители.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:
- 6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется по новой системе оплаты труда согласно Постановлению Правительства Курганской области № 189 от 13 мая 2008 г.
- 6.2. 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 областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
- 6.3. Заработная плата выплачивается работникам 05 и 20 числа каждого месяца.
- 6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Постановлением Правительства Курганской области от 13 мая 2008 г. № 189 и Положением о доплатах и премировании работников образовательного учреждения.
- 6.5. Работодатель устанавливает надбавки к тарифным ставкам:
- 6.5.1. За классное руководство из расчета 20 рублей за одного обучающегося;
- 6.5.2. Проверка тетрадей:
- 6.5.2.1. Учителям русского языка и литературы – 15%
 - 6.5.2.2. Учителям математики 5-9 классов – 10%
 - 6.5.2.3. Учителям математики 10-11 классов – 15%
 - 6.5.2.4. Учителям физики, химии, биологии, географии, истории и обществознания, иностранного языка, изобразительного искусства – 5%
 - 6.5.2.5. Учителям начальных классов – 10%
- 6.5.3. Заведывание кабинетом:

- языка, информатики, ОБЖ, русского языка и литературы, географии, начальных классов, радиорубка, изобразительного искусства:
- 6.5.3.1.1. Кабинеты без лаборантских помещений – 5%
 - 6.5.3.1.2. Кабинеты при наличии лаборантских помещений (физика, химия, биология, ОБЖ, информатика, начальные классы №1) – 10%
 - 6.5.3.2. кабинет инноватики – 10%
 - 6.5.3.3. музей – 10%
 - 6.5.3.4. Спортивный зал, тир – 10%
 - 6.5.3.5. лыжная база – 5%
 - 6.5.3.6. Мастерские – 20%
 - 6.5.3.7. Пришкольный участок – 10%
 - 6.5.4. Руководство МО (математика, филологи, начальные классы, классные руководители) – 15 %
 - 6.5.5. Руководство МО (биология, химия, технология; история, география; физическая культура ОБЖ) – 10%
 - 6.5.6. Руководство ТШО – 15 %
 - 6.5.7. Руководство ТГУ – 10 %
 - 6.5.8. За работу в методическом совете – 10 %
 - 6.5.9. За работу в совете школы (председатель) – 20 %
 - 6.5.10. За работу в совете школы (секретарю) – 15%
 - 6.5.11. Члены совета школы – 10%
 - 6.5.12. Мастер-класс, семинар (руководители) – 10 %
 - 6.5.13. Школа педагогического мастерства (руководители) – 10%
 - 6.5.14. Экспериментальная работа, апробация экспериментальных программ УМК:
 - 6.5.14.1. Школьный уровень – 5 %
 - 6.5.14.2. Муниципальный уровень – 10 %
 - 6.5.14.3. Региональный уровень – 15 %
 - 6.5.14.4. Федеральный уровень – 25 %
 - 6.5.15. Охрана прав детей – 10 %
 - 6.5.16. Противопожарная безопасность – 20 %
 - 6.5.17. Охрана труда – 30 %
 - 6.5.18. Организация питания – 10 %
 - 6.5.19. Организация подвоза (выпуск автобусов в рейс) – 50 %
 - 6.5.20. За работу школьного сайта – 20 %
 - 6.5.21. За наставничество – 10 %
 - 6.5.22. Педагогам-организаторам, зам. директора по УВР, ИМР, ВР, за работу в 2-х сменном режиме – 30 %
 - 6.5.23. За организацию внеклассной и внешкольной работы учителями физической культуры – 30 %
 - 6.5.24. За работу в 2-х сменном режиме:
 - 6.5.24.1. заведующей библиотекой – 50%
 - 6.5.24.2. библиотекаря – 30%
 - 6.5.25. Руководитель ОБЖ за координацию работы по патриотическому воспитанию – 10 %

процесса – 30%

6.5.27. Отраслевые награды:

6.5.27.1. «Отличник просвещения РФ», «Почётный работник общего образования» - 10%

6.5.27.2. Министерская (Почётная грамота, Благодарственное письмо) – 5%

6.5.28. За обслуживание школьного автобуса – 75%

6.5.29. За работу с обучающимися с отклонениями в развитии, задержкой психического развития (при наличии подтверждающих документов) – 15-20%

6.5.30. За индивидуальное обучение на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с медицинским заключением – 20

6.5.31. доплаты директору школы определяются учредителем – Администрацией района.

6.6. Установить разовые надбавки к тарифным ставкам согласно Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения "Белозерская средняя общеобразовательная школа".

6.7. Установить ежемесячные доплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу до 75%.

6.8. Работодатель устанавливает надбавки за вредные условия труда:

6.8.1. доплата за время работы в тяжёлых и вредных условиях до 12% тарифной ставки:

6.8.1.1. Учитель информатики – 12%

6.8.1.2. Учитель химии – 8%

6.8.1.3. Лаборант кабинета химии – 12%

6.8.1.4. Техник по ремонту аппаратуры – 12%

6.8.1.5. Повар – 12%

6.8.1.19. Кухонный рабочий – 12%

6.8.1.20. Рабочий по стирке – 12%

6.8.1.21. Сторож – 35%

6.8.2. доплаты за работу во вредных условиях труда производятся по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости работников на таких рабочих местах;

6.8.3. за работу по уборке учебных кабинетов при отсутствии водопровода и канализации.

6.9. Оплата простоя не по вине работника производится согласно закону.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления

(оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановления 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 присуждении учёной степени кандидата наук - со дня вынесения высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

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

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

6.13. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.14. Работодатель обязуется:

6.14.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).

6.14.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы согласно ТК РФ.

6.14.3. Сохранить 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 следующим образом:
а) членам забастовочного комитета - 100%;
б) остальным - 75%.

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

7. Стороны договорились, что работодатель:
 - 7.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
 - 7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.
 - 7.3. Обеспечивает предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности (рабочих посёлках), в том числе доставку топлива в натуре до начала отопительного сезона. По нормам установленным законом или в виде денежной компенсации по существующим рыночным ценам.
 - 7.4. Может оказывать материальную помощь и транспортные услуги работникам учреждения, а также работникам, ушедшим на пенсию, исходя из возможностей образовательного учреждения.
 - 7.5. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.
 - 7.6. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.
 - 7.7. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приёма пищи).
 - 7.8. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь в размере тарифной ставки работникам школы при достижении ими 50-летнего, 55-летнего (женщины), 60-летнего, 70-летнего возраста и юбилейных дат через каждые следующие пять лет.
 - 7.9. Выплачивает подьёмные молодым специалистам в соответствии с трёхсторонним районным соглашением.
 - 7.10. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере среднемесячной заработной платы следующим категориям увольняемых работников:
 - получившим трудовое увечье в данном учреждении;
 - всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

VIII. Охрана труда и здоровья.

3. Работодатель обязуется:
 - 3.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
 - 3.1. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
 3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам

установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

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

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

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

8.3.2. Два раза в год проводить инструктажи на рабочем месте с работниками образовательного учреждения (в начале учебного и календарного года)

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ).

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

8.7.1. Оплату больничных листов производить не позднее одного месяца после начисления заработной платы за календарный период, в котором работник болел. Выплата по больничному листу частями допускается только с согласия работника.

8.8. Сохранить 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).

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

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.

Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и

- 8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 8.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ; членам комиссий по охране труда, уполномоченным (Поверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.18. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.19. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.
- 8.20. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 8.21. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.
- 8.22. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на выплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.23. При выделении сотрудникам путёвки на санаторное лечение переносить им очередной отпуск на срок действия путёвки. При выделении путёвок соблюдать очередность.
- 8.24. Осуществлять доплату ответственным за охрану труда (по Положению) – до 30% от тарифной ставки.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:
 - 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение увольнения или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в

- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в конференциях, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.7. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.
- 9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.10. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 1147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение - снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- согласование кандидатур и размера выплаты, осуществляемые из фонда директора, стимулирующей части фонда оплаты труда.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:
 - 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.
 - 10.1.1. 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 счёт первичной профсоюзной организации.
 - 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
 - 10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
 - 10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 195 ТК РФ).
 - 10.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
 - 10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
 - 10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
 - 10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

- нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
 - 10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
 - 10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
 - 10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации, педагогических работников учреждения.
 - 10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
 - 10.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза по заявлению работника.
 - 10.16. Осуществлять 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 семи 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 за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
 - 11.4. Рассматривают в десятидневный 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.

оформления.

- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за шесть месяцев до окончания срока действия данного договора.
- 11.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется два раза в год: в марте и сентябре каждого года.