

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №10  
города-курорта Железноводска Ставропольского края

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2013-2016 годы**

От работодателя:

Директор МКОУ СОШ №10  
города-курорта Железноводска  
Ставропольского края

Н.И.Орчакова.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Е.А.Зайцева



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в управлении труда и социальной защиты населения  
города-курорта Железноводска

## **I. Общие положения.**

Настоящий коллективный договор между работниками муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы (МКОУ СОШ) №10 города-курорта Железноводска в лице профсоюзного комитета (председатель Зайцева Евгения Алексеевна), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ, и работодателем, в лице директора Орчаковой Надежды Ивановны, действующего на основании Устава муниципального казенного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №10 города-курорта Железноводска, является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, повышение жизненного уровня работников, а также обеспечение взаимной ответственности и уважения сторон за выполнение трудового законодательства.

Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее - ТК РФ), Федеральных законах РФ и Законах Ставропольского края. С учётом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением по учреждениям образования Ставропольского края на 2013-2016 г. г., Соглашением по учреждениям образования города-курорта Железноводска на 2013-2016 г.г. и другими соглашениями (ст. 41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и названными соглашениями, включению в коллективный договор и выполнению не подлежат.

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его обеими сторонами, действует с 01.10.2013г. по 30.09.2016г.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает прав работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

## **II. Обеспечение занятости работников и повышение квалификации.**

2. Стороны договорились, что:

- 2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.2. Работодатель обязан при приеме на работу работника (до заключения трудового договора с ним) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается с работником только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).
- 2.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается не менее одной ставки, необходимой для выработки льготного педагогического стажа. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон и с учетом мнения профсоюзного комитета. В случае уменьшения часов педагогической работы по учебному плану, сокращения количества классов педагогические работники догружаются по возможности до установленной нормы часами другой педагогической работой, с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

- 2.6. Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях рассматривается, как изменение условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца.
- 2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
- 2.8. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются, кроме случаев, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ.
- 2.9. Труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется с учетом исключения дискриминации по полу, возрасту, семейному положению.
- 2.10. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника или в случае оформленного отказа от дачи объяснения. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).
- 2.11. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью людей.
- 2.12. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13, ст. 288, 336 ТК РФ.
- 2.13. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79. ТК РФ). Работодатель должен обязать временно отсутствующего работника сообщать о своём выходе на работу не менее, чем за 3 дня до выхода.
- 2.14. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.
- 2.15. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии включается член комиссии от профсоюзного комитета.
- 2.16. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ч.2 ст. 179 ТК РФ (работников с более высокой квалификацией, семейных работников- при наличии двух и более иждивенцев, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом, работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного

работодателя, инвалидов боевых действий по защите Отечества, работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также при равной квалификации лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии),
  - имеющие длительный (свыше 15 лет) стаж непрерывной работы в образовательном учреждении МКОУ СОШ №10,
  - одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет.
- 2.17. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения. В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности и общественных потребностей трудоустроить на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.
- 2.18. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюзный комитет предупреждается в письменной форме не менее, чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Массовым увольнением является: а) ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек; б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 10 и более человек в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих; в) увольнение 10 % работников и более в течение 60 календарных дней. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.
- 2.19. Лицам, получившим уведомление об увольнении п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется по их письменному заявлению свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка на период трудоустройства (ст. 178 ТК РФ).
- 2.20. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию в пределах учреждения.
- 2.21. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене учредителя учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).
- 2.22. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ).
- 2.23. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

- 2.24. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:
- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников,
  - возможность перемещения работников внутри образовательного учреждения,
  - приостановить наем новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации,
  - с учетом мнения профсоюзного комитета снижать нагрузку педагогических работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

### **III. Рабочее время труда и время отдыха.**

3. Стороны пришли к соглашению:
- 3.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), а также расписанием занятий, графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом.
- 3.2. Начало работы I смены – 8-00.  
Продолжительность рабочего времени работников по штатному расписанию (приложение № 2):
- социального педагога, педагога-библиотекаря, преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности составляет 36 часов в неделю,
  - вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала – 40 часов в неделю.
- Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с должностными обязанностями и трудовым договором. Рабочее время педагогических работников в период каникул – в пределах учебной нагрузки до их начала.
- 3.3. Установлена шестидневная рабочая неделя. Выходной день – воскресенье.
- 3.4. К работе в сверхурочное время привлекаются работники с их письменного согласия и с учётом мнения профсоюзного комитета. Работа в сверхурочное время компенсируется другим днем отдыха. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.
- 3.5. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные дни отдыха в количестве 3 дней (ст.101 ТК РФ) работникам за ненормированный рабочий день (приложение № 3).
- 3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.  
Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия с учетом мнения профсоюзного комитета и при наличии письменного распоряжения руководителя.

Работа в выходной день компенсируется другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере.

- 3.7. Работодатель устанавливает неполное рабочее время (по просьбе работника) на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:
- беременным женщинам,
  - одному из родителей, опекуну, имеющим ребенка до 14 лет (ребенка - инвалида – до 18 лет),
  - лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,
  - лицам моложе 18 лет,
  - работнику по согласованию с работодателем.
- 3.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом 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 (приложение № 4).
- 3.9. Предоставление отпуска по частям, отзыв работника из отпуска осуществляется только с согласия работника, с учётом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя.
- 3.10. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (приложение № 5).
- 3.11. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в случаях:
- бракосочетания – 3 календарных дня,
  - смерти близких родственников (родителей, супруга, детей) – 3 календарных дня,
  - на бракосочетание детей – 2 календарных дня;
- Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, в случаях:
- празднования свадьбы детей – 2 календарных дня,
  - проводов детей на военную службу – 2 календарных дня,
  - тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня,
  - при переезде – 3 календарных дня.
- 3.12. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника помимо лиц, указанных ст. 128 ТК РФ ( работающим пенсионерам по возрасту- 14 дней в году, родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы - 14 календарных дней в году, работающим инвалидам – 60 календарных дней в году), родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 12 календарных дней в году.
- 3.13. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися

в течение одной из перемен между занятиями. Время перерыва для отдыха и питания других работников составляет 1 час.

- 3.14. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск, согласно заявлению работника, переносится до получения денежного расчёта.
- 3.15. Установить за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты в пределах экономии средств на оплату труда, но не менее 50 %.
- 3.16. Применять меры поощрения (в том числе премирование) за успехи в работе.
- 3.17. Извещать работников о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца.
- 3.18. Стороны договорились:
  - 3.18.1. Работник имеет право, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы.
  - 3.18.2. Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.
  - 3.18.3. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи документов.
  - 3.18.4. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.  
Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого Соглашения по учреждениям образования Ставропольского края на 2013-2016г.г., Соглашения по учреждениям образования города-курорта Железноводска на 2013-2016г.г. по вине работодателя или органов власти, заработную плату в соответствии с трудовым законодательством.

#### **IV. Условия и охрана труда и здоровья .**

Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ)

- 4.1. Обязательства работодателя по охране труда и здоровья работников:
  - 4.1.1. Обеспечить:
    - применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ),
    - оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарём и сохранность этого имущества на период его эксплуатации,



- выполнение всех работ, предусмотренных соглашением по охране труда,
- установление теплового режима в течение зимнего периода в соответствии с санитарными нормами,
- проведение ежедневной влажной уборки классов, коридоров, туалетов, раздевалок и других помещений,
- своевременную выдачу работникам спецодежды один раз в три календарных года,
- режим труда и отдыха работников.

Для реализации этих задач осуществлять мероприятия по охране труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость и ответственных лиц указывать в соглашении по охране труда, составляемом на один год (приложение № 6).

4.1.2. Контролировать выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно – гигиенических условий содержания помещений.

4.1.3. Организовать контроль за:

- состоянием условий труда и аттестацией рабочих мест по условиям труда,
- правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

4.1.4. Проводить инструктаж по безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях.

4.1.5. Своевременно информировать работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих.

4.2. Организовать:

- за счет работодателя ежегодные обязательные периодические и предварительные (при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры работников (ст. 212 ТК РФ),
- внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотра (ст. 212, 219 ТК РФ).
- санитарно - бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, предоставить работникам буфет для приема пищи, медицинский кабинет для оказания медицинской помощи, комнату для отдыха и психологической разгрузки (ст.212,223 ТК РФ).
- проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.

4.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с профсоюзным комитетом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, 229 ТК РФ)

4.4. Принимать меры (оказание пострадавшим первой медицинской помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при

- возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).
- 4.5. Нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.
  - 4.6. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ, Федеральным Законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 года.
  - 4.7. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушений норм охраны труда (ст. 220 ТК РФ).
  - 4.8. Выплачивать денежную компенсацию во время простоя в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).
  - 4.9. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.
  - 4.10. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).
  - 4.11. Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, и при обострении профессиональных заболеваний.
  - 4.12. Создать на паритетной основе совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний, работу комиссии строить на принципах социального партнерства (ст. 218 ТК РФ) (приложение № 7).
    - 4.12.1. В состав комиссии, кроме руководителя учреждения, председателя комиссии, входят представитель администрации, ответственный за охрану труда и уполномоченный по охране труда от профсоюзной организации.
    - 4.12.2. Задачи, функции и организация работы комиссии определены Положением о системе управления охраной труда учреждения.
    - 4.12.3. Обучение охране труда, в установленном законом порядке, проходят все члены комиссии по охране труда.
    - 4.12.4. Обязательства ответственного по охране труда и технике безопасности:

- соблюдать правила и инструкции по охране труда,
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ),
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях,
- проходить по представлению работодателя обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры.

## **V. Социальные гарантии и льготы.**

Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников образовательного учреждения, а именно:

- 5.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173 – 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных заведениях, и работникам, получающим второе высшее образование.
- 5.2. Выплачивать стимулирующие выплаты к ставкам учителей, молодым специалистам, в течение первых трех лет после окончания ВУЗа, а также педагогическим работникам за нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ» в соответствии с Положением об оплате труда.
- 5.3. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Пенсионный фонд РФ на основании федерального законодательства, от 03.04.2008 г. № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».
- 5.4. При наличии средств экономии заработной платы осуществлять выплату дополнительного выходного пособия в размере 200% от основного оклада (ставки, заработной платы) следующим категориям увольняемых работников:
  - получившим трудовое увечье в данном учреждении,
  - всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.
- 5.5. Не допускать случаев направления работодателем педагогических работников образовательного учреждения на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.
- 5.6. Использовать возможности работодателя учреждения на оказание финансовой поддержки физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, направленной на снижение профессиональной заболеваемости.
- 5.7. Педагогическим работникам, привлекаемым к проведению единого государственного экзамена, к работе в составе экспертных групп и аттестационных комиссиях гарантировать сохранение оплаты труда согласно тарификации .

## **VI. Оплата труда и нормы труда**

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

- 6.1.1. Оплата труда работников производится в соответствии со ст. 135 и ст. 144 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников Федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов».
- 6.1.2. До установления Правительством РФ базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников сферы образования установить минимальный гарантированный уровень оплаты труда в соответствии с Примерным положением по оплате труда, согласованным с Профсоюзом (приказ МО СК приказ от 04 октября 2012 года № 932-пр ) и с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных образовательных учреждений города-курорта Железноводска Ставропольского края, согласованным с городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, (распоряжение управления образования администрации города-курорта Железноводска Ставропольского края от 02 ноября 2012г\_№\_205\_), а также Положением об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №10 города-курорта Железноводска Ставропольского края, согласованным с профсоюзом с изменениями и дополнениями (от 24.09.2013г протокол № 6 ).
- 6.1.3. Формирование системы оплаты труда работников образовательного учреждения осуществляется с учетом:
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
  - обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
  - обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
  - размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
  - порядка аттестации работников казённых учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
  - мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
  - создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их

личного участия в эффективном функционировании учреждения.

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

6.1.5. В случаях, когда системы оплаты труда работников образовательных учреждений города предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда работников образовательного учреждения МКОУ СОШ №10 города-курорта Железноводска Ставропольского края осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

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

6.1.6. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

6.1.7. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест образовательного учреждения (ст. 147 ТК РФ).  
( приложение № 8)

6.1.8. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, по письменному распоряжению работодателя (ст. 152 ТК РФ).

6.1.9. Оплата труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) таких работников, как сторожа, производится в повышенном размере, 35 процентов части оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

- 6.2. Изъятие средств из фонда оплаты труда у учреждения, а также использование средств на заработную плату дополнительно введенных в штат должностей и оплату пособий по нетрудоспособности не допускается.
- Объем средств на оплату труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением государственных услуг.
- 6.3. Размеры премий и выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением образования самостоятельно в пределах имеющихся средств по согласованию с профсоюзным комитетом и в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения (приложение № 9). Компетенцию образовательного учреждения по установлению работникам выплат стимулирующего характера (приложение № 10) реализовывать через следующие пункты коллективного договора:
- 6.3.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения устанавливаются управлением образования. Конкретная величина этой выплаты определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом начальника Управления образования по согласованию с городским Советом профсоюза.
- 6.3.2. На установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя определить фонд оплаты в размере 5 процентов от общего фонда стимулирующих выплат образовательного учреждения. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения, в соответствии с Перечнем критериев, утвержденным образовательного учреждения.
- 6.3.3. На установление выплат стимулирующего характера учителям образовательного учреждения определить не менее 85 процентов из общего объема выплат стимулирующего характера. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения, в соответствии с Перечнем критериев, утвержденным общим собранием коллектива образовательного учреждения.
- 6.3.4. На установление выплат стимулирующего характера работникам учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения определять 10 процентов из общего объема выплат стимулирующего характера образовательного учреждения. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении работникам выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с учетом мнения профсоюзного комитета, в соответствии с Перечнем критериев, утвержденным общим

собранием коллектива образовательного учреждения.

6.4. В соответствии с Положением об оплате труда работников МКОУ СОШ №10, при наличии экономии фонда оплаты труда, этот фонд может использоваться на премирование сотрудников и оказание материальной помощи работникам:

- смерть самого работника, близких родственников;
- при необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- при возникновении чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- иных случаях (по договоренности с руководителем).

6.5 Компенсационные выплаты за классное руководство и проверку тетрадей устанавливаются пропорционально наполняемости классов с учетом санитарных правил и норм (п.10.1 СанПиН 2.4.2.2821-10), педагогической нагрузки по тарификации и в соответствии с уровнем квалификации учителя.

6.6. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходят из следующего:

6.6.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», при условии их загрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям).

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

6.6.2. Выплата заработной платы в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется непосредственно по заявлению работника перечислением на указанный им счет в банке не реже чем каждые полмесяца.

Днями выплаты заработной платы являются 6 и 21 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организации в порядке, установленном

ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (Приложение № 11).

- 6.6.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии со ст. 142 ТК РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
- 6.6.4. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей в соответствии со ст. 157 ТК РФ.
- 6.6.5. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ). При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.
- 6.6.6. Администрации образовательного учреждения не осуществляет в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года по этим причинам, за исключением случаев аварийного состояния здания и угрозе жизни обучающихся.
- 6.6.7. При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классных руководителей, исчисление среднего заработка для его оплаты осуществляется с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство в рамках ПНПО (Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»).
- Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных учреждений также производится в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском (Письмо Мин. Финансов РФ от 08.06.07 №12-02-03/2507 «О выплате отпускных педагогическим работникам образовательных учреждений субъектов РФ и муниципальных образований»).
- 6.7. Стороны договорились:
- 6.7.1. Применять в части, не противоречащей действующему законодательству, порядок исчисления заработной платы, предусматриваемый Едиными рекомендациями по системе оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих



бюджетов, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и другими нормами действующего законодательства, в соответствии со ст. 135, ст. 144 ТК РФ.

- 6.7.2. Применять при выплате вознаграждения за счёт средств федерального бюджета за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательных учреждений письмо Министерства образования и науки РФ от 25 апреля 2006 года №АФ-100/03 «О рекомендациях ЦК Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».
- 6.7.3. Не допускать в образовательном учреждении снижения федеральных государственных гарантий размеров ставок заработной платы (должностных окладов), единого порядка и сроков повышения (индексации) заработной платы для работников образовательных учреждений соответствующих профессионально-квалификационных групп (ст. 134 ТК РФ).
- 6.7.4. Согласовывать проекты правовых актов, предусматривающие введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников учреждения, при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, повышения окладов (ставок), доплат, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников на муниципальном уровне.  
Регулярно обсуждать на заседаниях Отраслевой комиссии образовательного учреждения вопросы, связанные с изменениями условий оплаты труда.
- 6.7.5. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.
- 6.7.6. В целях снижения социальной напряженности в образовательном учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда.
- 6.7.7. Проводить мониторинг процесса введения новых систем оплаты труда, совместно разрабатывать предложения по совершенствованию норм по оплате труда.
- 6.7.8. В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

## **VII. Гарантии прав профсоюзной организации.**

Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации муниципального казённого общеобразовательного учреждения средней

общеобразовательной школы №10 города-курорта Железноводска Ставропольского края определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ "О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности" (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края на 2011-2013 гг., Соглашением по учреждениям образования города-курорта Железноводска на 2011-2013 гг., уставом образовательного учреждения и настоящим коллективным договором.

Стороны договорились о том, что:

- 7.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 7.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 7.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, ст.336 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 7.4. Работодатель предоставляет профкому безвозмездно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, для работы самого профсоюзного комитета и хранения документации, а также для проведения собраний, заседаний, возможности проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, размещения профсоюзного уголка в доступном для всех работников месте для их информирования, пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
- 7.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 7.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома (уполномоченного по охране труда) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время участия в качестве делегатов профсоюзных мероприятий.
- 7.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами ст. 81

ТК РФ, а равно, как и изменение условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмены иных стимулирующих и поощрительных выплат) только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа ( ст. 374, 376 ТК РФ).

- 7.8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.
- 7.9. Председатель профкома включается в состав Совета учреждения, комиссии по аттестации рабочих мест и педагогических кадров, охране труда.
- 7.10. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом следующие вопросы:
  - распределение учебной нагрузки;
  - установление, изменение размеров заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера;
  - распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
  - утверждение должностных обязанностей работников, инструкций по охране труда;
  - график предоставления отпусков;
  - принятие положений о дополнительных отпусках;
  - изменение условий труда.
- 7.11. Работодатель рассматривает с учетом мнения профсоюзного комитета следующие вопросы:
  - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
  - привлечение к сверхурочным работам;
  - разделение рабочего времени на части;
  - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - применение системы оплаты и нормирования труда;
  - массовые увольнения;
  - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
  - утверждение Правил Внутреннего трудового распорядка;
  - создание комиссии по охране труда;
  - составление графика сменности;
  - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
  - размеры повышения заработной платы в ночное время;
  - снятие дисциплинарных взысканий с членов профсоюза до истечения 1 года со дня его применения;
  - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, членов профсоюза, перечня необходимых профессий и специальностей;
  - установление сроков выплаты заработной платы работникам;

- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

### **VIII. Обязательства профсоюзного комитета.**

Профсоюзный комитет обязуется:

- 8.1. 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 Трудовым Кодексом РФ.
- 8.2. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 8.3. Извещать вышестоящие органы о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания. (ст.195 ТК РФ).
- 8.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза по их заявлению в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 8.5. Участвовать в работе Совета учреждения, комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социального страхования и других.
- 8.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, смерти самого члена профсоюза согласно утверждённой смете доходов и расходов профсоюзной организации.
- 8.7. Содействовать осуществлению культурно – массовой и физкультурно– оздоровительной работы в образовательном учреждении.
- 8.8. Осуществлять контроль за:
  - соблюдением работодателем и его полномочными представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,
  - правильностью расходования фонда оплаты труда, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы,
  - правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации,
  - своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию,
  - своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования,
  - правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты,
  - соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на соответствие занимаемой должности,
  - состоянием охраны труда и отдыха работников.

### **IX. Заключительные положения.**

Стороны договорились:

- 9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в управление труда и социальной защиты населения города-курорта Железноводска.
- 9.2. Текст коллективного договора доводится до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
- 9.3. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора ежегодно.
- 9.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
- 9.5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее 01.08.2016г. Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставить гарантии трудовой деятельности (ст. 39 ТК РФ).