

От Работодателя:
Директор МОУ СОШ № 7



(Семенов С.Г.)

"28" января 2019 года

От Работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации МОУ СОШ № 7

Орлова (Орлова Н.И.)

"28" января 2019 года

Коллективный договор

Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 7»
Александровского района Ставропольского края

на период
с "28" января 2019 года
по "27" января 2022 года

Одобен на общем
собрании работников

"29" января 2019 года

Управление труда и социальной защиты населения администрации Александровского муниципального района Ставропольского края

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
В УВЕДОМИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ**

заказанной (не)

Регистрационный № 12
от "28" января 2019 г.

Регистрацию произвел: /
В.В.С. Александров В.В.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 7» (МОУ СОШ № 7).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее организация) 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 настоящего коллективного договора являются: муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 7» (далее - Школа), в лице Директора школы Семенова Сергея Георгиевича, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и работники школы в лице Председателя первичной профсоюзной организации Школы (далее - председатель профкома), Орловой Натальи Ивановны, именуемого в дальнейшем «Работники».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза Школы, имеют право уполномочить профком представлять их интерес во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 (пяти) дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. При реорганизации организации в форме слияния, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа работников (принимает его по согласованию профкома Школы), (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении организации - согласование, предварительное согласие и др.)

- правила внутреннего распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
- положение о премировании работников;
- другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома Школы;
- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы, установленные действующим законодательством.

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 организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работниками 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 заключается:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен действующим законодательством РФ. Срочный трудовой договор может заключаться, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях предусмотренных частью 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью 2 ст. 59 ТК РФ, срочный договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

2.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или необходимого стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и выполняющее качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности.

2.6. Введенный в Школе механизм эффективного контракта подразумевает включение в трудовой договор с работником показателей и критериев оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя - из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации с учетом мнения профкома Школы. Эта работа завершается до окончания учебного года. Определяются классы и учебная нагрузка на новый учебный год. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. При установлении работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как

правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9. Преподавательская работа работникам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10. Административным работникам разрешается выполнение педагогической работы по должности «Учитель» в основное рабочее время.

2.11. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста, предусмотренного действующим законодательством, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или в приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную

нагрузку;

- возвращение на работу сотрудника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста, предусмотренного действующим законодательством, или после окончания этого отпуска.

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

2.14. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель при приеме на работу в соответствии со ст. 68 ТК РФ обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по охране труда, провести вводный инструктаж по охране труда, антитеррористической и противопожарной безопасности, и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в объеме 72 часа за счет бюджетного финансирования. Это может быть разово (выбор педагогом одного курса объемом 72 часа) или по накопительной системе (набор часов на разных модулях) (п. 5. ст. 47 ФЗ "Об образовании в РФ").

3.2. Работодатель определяет направление и необходимость

профессиональной подготовки или переподготовки кадров для нужд организации.

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

3.4. План отчётных мероприятий педагогов, обучившихся на курсах повышения квалификации в системе дополнительного профессионального образования может включать: выступление на тематическом педагогическом совете; выступление на заседании кафедры, школьного методического объединения; проведение методического семинара; открытый урок или внеклассное мероприятие; творческий отчёт учителя; разработка методических продуктов; участие педагогов в профессиональных конкурсах и фестивалях, НПК; подготовка публикаций и т. д.

3.5. Работодатель обязуется:

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

3.5.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года в объеме 72 часа за счет бюджетного финансирования.

3.5.3. В случае сокращения штата работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение сокращаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.5.4. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от производства, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. 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).

3.5.5. 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, обучении вторым профессиям.

IV. Аттестация педагогических и руководящих кадров.

4.1. Работодатель обязуется:

4.2. Назначить ответственного за сопровождение аттестации педагогических и руководящих работников.

4.3. Создать экспертную комиссию для оценки профессиональной деятельности педагогических работников, участвующих в аттестации, на основе анализа ключевых педагогических компетенций. Вменить в обязанности комиссии: сбор и обобщение данных, заполнение листа экспертной оценки, оформление экспертного заключения, ознакомление аттестуемого с экспертным заключением.

4.4. Создать аттестационную комиссию для оценки профессиональной

деятельности педагогических работников, участвующих в аттестации на соответствие занимаемой должности.

V. Увольнение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников организации не позднее, чем за два месяца до начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое увольнение, не позднее, чем за три месяца до его начала сокращения численности или штата работников организации (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового увольнения работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

5.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 79 ТК РФ, имеют также: лица пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в организации свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; работники, награжденные наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты.

5.4.2. Увольняемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством.

5.4.3. При появлении новых рабочих мест в организации работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее работавших в нем и уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

VI. Рабочее время и время отдыха.

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации, учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации, иными действующими нормативно-правовыми документами РФ.

6.2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников и включает в себя следующие должности:

- директор

- заместитель директора
- заведующий хозяйственной частью
- контрактный управляющий
- специалист по закупкам.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 92 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения иными действующими нормативно-правовыми документами РФ.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников:

18 часов в неделю - учителям, педагогам дополнительного образования;

20 часов в неделю - учителям-дефектологам и учителям-логопедам (логопедам);

24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре,

36 часов в неделю - педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду, методистам, старшим методистам, тьюторам, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, старшим воспитателям, воспитателям.

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

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

6.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допускающего незначительные перерывы между занятиями.

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

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ГК РФ с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. Или по

желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

6.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, является рабочим временем педагогических и других работников Школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается руководителем.

6.11. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательной организации, устанавливается 56 календарных дней: директорам, их заместителям; преподавателям организаторам основ безопасности жизнедеятельности; старшим вожатым; учителям; преподавателям; учителям-логопедам; учителям-дефектологам; воспитателям групп продленного дня; руководителям структурных подразделений образовательных организаций; концертмейстерам; инструкторам по труду и по физкультуре; педагогам-психологам; педагогам дополнительного образования; классным воспитателям; музыкальным руководителям; заместителям директоров по режиму; дежурным по режиму; мастерам производственного обучения; социальным педагогам; педагогам - организаторам; методистам, 42 календарных дня: воспитателям.

6.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпусков производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях: не освобожденному председателю первичной

профсоюзной организации - 3 календарных дня и членам профкома - 2 календарных дня; работникам с ненормированным рабочим днем - 3 календарных дня (ст. 119 ТК РФ).

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

6.14. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. При шестидневной рабочей неделе - один выходной день воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, (ст. 111 ТК РФ).

6.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Школе, график сменности, работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Время отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка (ст. 108 ТК РФ).

6.16. Дежурство педагогических работников по Школе определяется Положением об организации дежурства.

VII. Оплата и нормирование труда.

7. Стороны исходят из того что:

7.1. Оплата труда работников организации осуществляется по Новой системе оплаты труда согласно Положения об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7».

7.2. Ставки заработной платы административно-управленческому персоналу, учебно-вспомогательному персоналу, иным категориям педагогических работников, младшему обслуживающему персоналу устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, штатным расписанием и локальными нормативными актами Школы.

7.3. Должностной оклад педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс, складывается из: базовой части (фонда оплаты труда, должностным окладам, ставкам заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части. Базовая часть фонда оплаты труда учителей обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из числа дней посещения и численности воспитанников.

7.4. К выплатам компенсационного характера работникам Школы относятся:

- повышение оплаты труда (компенсация) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплата за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.5. Стимулирующие выплаты работникам выплачиваются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. Конкретные размеры стимулирующих выплат определяются Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7».

7.6. Стимулирующие выплаты работникам Школы включают:

- ежемесячные стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году;
- премии за достижение результатов в текущем учебном году: разовые, ежеквартальные, по итогам финансового года, по итогам учебного года;
- ежемесячные стимулирующие выплаты за достижение результатов в текущем учебном году установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами Школы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды ежемесячных выплат стимулирующего характера:

- ежемесячные стимулирующие выплаты (из стимулирующей части фонда оплаты труда)

7.7. ежемесячные доплаты из внебюджетного фонда (за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности). Заработная плата за текущий месяц выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца.

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

7.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несёт работодатель.

VIII. Стаж работы работников.

8.1. Стаж работников определяется согласно записям, сделанным в его трудовой книжке. В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы **или** на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы. В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной

работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находится образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

8.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях,

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах РФ, обучения в учреждениях высшего и среднего образования в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ

IX. Гарантии и компенсации.

9. Стороны договорились, что работодатель:

9.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

9.2. Организует в учреждении общественное питание (буфет, столовая).

9.3. При наличии денежных средств Работодатель выплачивает работникам Школы материальную помощь на похороны по случаю смерти близких родственников (родители, супруги, дети), при вступлении работника в брак, рождении ребенка, продолжительной болезни, и в других случаях (по заявлению работника).

X. Охрана труда и здоровья.

10. Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

10.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.

10.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктажи по антитеррористической и противопожарной безопасности, доводить до сведения всех работников Школы содержание действующего законодательства РФ в области комплексной безопасности. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

10.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по комплексной безопасности, норм и правил охраны труда, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет работодателя.

10.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

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

10.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

10.9. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с мнением профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для локальных нормативных актов; обеспечить наличие комплекта нормативных актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст. 212 ТК РФ).

10.10. Контролировать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

10.11. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

10.12. 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.

10.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда.

10.14. Оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

10.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности и среднего заработка).

10.16. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

10.17. Вести учет средств социального страхования.

10.18. Один раз в полгода информировать работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов,

лечение и отдых работников.

10.19. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

XI. Гарантии профсоюзной деятельности.

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

11.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

11.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

11.6. Работодатель обеспечивает:

- ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявлений;
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания;
- 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) и другие вопросы.

XII. Обязательства профкома.

12. Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во

взаимоотношениях с работодателем интересы работников, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

12.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, норм трудового права.

12.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

12.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

12.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников. Защита персональных данных работников от неправомерного звания или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в установленном действующим законодательством РФ порядке.

12.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, коллективного договора. В случае, когда факт нарушения подтвердился, учредитель организации обязан применить к руководителю или его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

12.7. Представлять и защищать трудовые права работников в Комиссии по разбору конфликтных и спорных ситуаций, связанных с учебным и воспитательным процессом (Конфликтной комиссии) и суде.

12.8. Осуществлять контроль временного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

12.10. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

12.12. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников организаций.

12.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы сведений о зарплате и страховых взносах работников.

12.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

XIII. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон.

13.1. Стороны договорились, что:

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

13.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.1.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в сентябре.

13.1.4. Рассматривают в сроки, предусмотренные действующим законодательством РФ, все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

13.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

13.1.7. Настоящий коллективный договор заключен *с 28 января 2019 года по 27 января 2022* года и действует в течение трех лет.

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

Утверждены приказом
директора МОУ СОШ № 7
от 03 июля 2020 г. N 103

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7»
Александровского района Ставропольского края

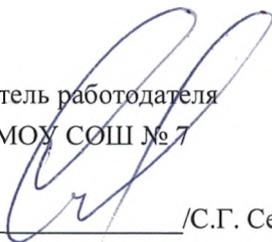
Приняты комиссией по изменению коллективного договора 03 июля 2020 г.

1. Раздел VII дополнить пунктом 7.10 следующего содержания:

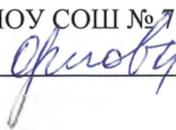
«7.10. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии и мотивации труда работодатель ежегодно осуществляет увеличение ФОТ работников на величину фактической инфляции за предыдущий период в соответствии с федеральными нормативными актами.»

2. Изменения вступают в силу с 14 июля 2020 г.

Представитель работодателя
Директор МОУ СОШ № 7


_____/С.Г. Семенов/

Представитель работников
Председатель профсоюзной организации
МОУ СОШ № 7


_____/Н.И. Орлова/