

От работодателя

Директор МБОУ «НШДС № 1»

Е.Н. Румянцева

«06» 06 2016 г.



Представитель работников

Янотоя С. А. Янотовская

«03» 06 2016 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Начальная школа-детский сад № 1»

на 2016-2019 гг.

(новая редакция)



Начальник отдела по труду и социально-трудовым отношениям

Н.В. Селевкер

г. Ангарск

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Начальная школа-детский сад № 1» (сокращенное название МБОУ «НШДС № 1», далее – Работодатель), устанавливающим взаимные обязательства между работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются МБОУ «НШДС № 1», именуемый далее "Работодатель", в лице директора Румянцевой Елены Николаевны, и работники организации МБОУ «НШДС № 1» в лице представителя работников Янотовской Светланы Алексеевны, выбранного на общем собрании трудового коллектива (далее – Работники). Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

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

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Во исполнение коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжения трудового договора с директором учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Работодателя коллективный договор сохраняет

действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.11. При ликвидации Работодателя коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. (ч.1 ст. 43, ч.2 ст.43 ТК РФ).

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

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

Перечень локальных нормативных актов, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа работников:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Порядок обработки, хранения, передачи и защиты персональных данных работников;
- 3) Соглашение по охране труда;
- 4) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 5) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) Другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора (контракта), как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут

предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ доводится до сведения работника под роспись в трехдневный срок.

2.4. 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.

2.5. В трудовом договоре указываются сведения и обязательные условия, предусмотренные статьями 57, 333 *ТК РФ*, в том числе объем и (или) правила установления учебной нагрузки (педагогической работы), режим труда и отдыха (если в отношении данного работника эти условия отличаются от общих правил, установленных Работодателем), льготы и компенсации и др. Если Работодатель планирует привлекать работника к выполнению работ, прямо не обусловленных занимаемой должностью (классное руководство, заведование кабинетом, проверка письменных работ, расширение зоны обслуживания и др.), то такое условие должно быть оговорено в трудовом договоре и привлечение работника к таким видам работ должно осуществляться с соблюдением положений трудового законодательства.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, о чем составляется дополнительное соглашение.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий учреждения. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может изменен только с письменного согласия работника, что оформляется соглашением к трудовому договору.

2.8. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем. Работодатель должен ознакомить под роспись педагогических работников до ухода в очередной ежегодный отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

3.1. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять представителю работников проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в службу занятости представляется не менее, чем за два месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 10 или более работников в течение 60 календарных дней.

3.2. Стороны договорились, что предпочтение на оставление на работе при сокращении численности имеют лица, указанных в *статье 179 ТК РФ*.

3.3. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса). (*ч. 4 ст. 261 ТК РФ, в редакции Федерального закона от 12 ноября 2012 г. № 188-ФЗ*).

В этом случае, Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

3.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.5 Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение, в том числе путем оплаты обучения (при наличии средств в фонде оплаты труда).

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представителя работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и технического персонала Работодателя устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Указанная продолжительность рабочего времени не исключает установления для данных работников ненормированного рабочего времени в соответствии с трудовым договором.

4.3. Педагогические работники в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации пользуются правом на сокращенную продолжительность (норму) рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом норм часов педагогической работы, установленных по соответствующей должности за ставку заработной платы, фактических объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и должностной инструкцией. Рабочее время измеряется в астрономических часах. В состав рабочего времени помимо учебных занятий входят короткие перерывы между занятиями, часы дежурства, время нахождения в учреждении согласно Правилам внутреннего трудового распорядка (при проведении общих мероприятий и др.), индивидуальная работа с детьми и обучающимися (за исключением работ, выполняемых за дополнительную плату в должности классного руководителя), время на заполнение учебной и иной школьной документации.

4.4. В организации применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями. В организации работа начинается:

- Для воспитателей дошкольного отделения Работодателя:
Время начала работы: 1-ая смена с 07.00 час до 15.00 час.

 - 2-ая смена с 12.30 час до 19.00 час.

 - Обед с 13.00 до 13.30 час.

- Для учителей школьного отделения Работодателя согласно педагогической нагрузки и расписания уроков;

- Для воспитателей групп продленного дня школьного отделения Работодателя с 12.00 до 18.00 час. Обед с 12.30 по 13.00 час.

4.5. Общими выходными днями для педагогических работников школьного отделения является воскресенье, для всех остальных работников – суббота и воскресенье.

4.6. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях:

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

4.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, как правило, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии более двух таких перерывов в течение рабочей недели учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда в учреждении.

4.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседаний педагогического совета, родительских собраний и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников организации допускается в следующем порядке: по письменному распоряжению Работодателя и с согласия работника, в случаях, предусмотренных *ст. 113 ТК РФ*. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном *ст. 153 ТК РФ*. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

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

4.10. Ежегодно до "15" декабря текущего года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год. О времени отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

4.11. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы за счет экономии фонда оплаты труда в связи:

- а) свадьба работника - 3 дня;
- б) смертью родственников (отец, мать, муж, жена, дети, внуки, сестра, брат) - 3 дня.

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

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

4.14. Педагогическим работникам в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск.

4.15. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 *ТК РФ*.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и наличия письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы. Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 *ТК РФ*.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда в учреждении устанавливается на основе Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная школа-детский сад № 1» (далее Положение), разработанного в соответствии со статьями 135, 143-144 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом:

- 1) Закона Иркутской области от 09.10.2008 № 82-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;

- 2) Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015, протокол № 12;
- 3) приказа Министерства образования Иркутской области от 21.09.2010 № 194-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Иркутской области, подведомственных Министерству образования Иркутской области, отличной от Единой тарифной сетки»;
- 4) приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- 5) приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- 6) приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- 7) приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».
- 8) Постановление № 136-па от 29.01.2016г. Администрации АГО « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ангарского городского округа»
- 9) Постановление № 140-па от 29.01.2016г. Администрации АГО « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Ангарского городского округа»

5.2. Размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников устанавливаются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.3. Система оплаты труда, конкретные условия и порядок выплаты заработной платы работникам Учреждения устанавливается соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с Управлением образования с учетом мнения представительного органа работников

5.4. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат работникам за их труд (заработная плата):

- 1) должностной оклад (ставка заработной платы);
- 2) выплаты стимулирующего характера;
- 3) выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и локальными нормативными правовыми актами.

5.4.1. Заработная плата работника Учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗП} = \text{ДО} + \text{Кв} + \text{Св}, \text{ где}$$

ЗП – заработная плата;

ДО – должностной оклад;

Кв – компенсационные выплаты;

Св – стимулирующие выплаты.

5.4.2. Должностной оклад работника школьного отделения Учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДО} = \text{О} + \text{О} \times \text{КП} + \text{О} \times \text{ДПК}$$

Должностной оклад работника дошкольного учреждения рассчитывается по следующей формуле

$$\text{ДО} = \text{О} + \text{О} \times \text{КП} + \text{О} \times \text{ДПК} + \text{О} \times \text{КПУ}, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад;

О – размер минимального оклада (минимальной ставки заработной платы);

КП – повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальной ставке заработной платы) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории;

ДПК – дополнительный повышающий коэффициент. ДПК устанавливается в следующих размерах:

- 1) за ученую степень кандидата наук, доктора наук, ученое звание доцента, профессора, почетного звания, начинающего со слов «Народный», при условии соответствия их профилю деятельности Учреждения – 20 процентов от минимального оклада (минимальной ставки заработной платы);
- 2) за почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и другие почетные звания бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 15

- процентов от минимального оклада (минимальной ставки заработной платы);
- 3) за награды Министерства просвещения СССР, РСФСР, Министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» и союзных республик, входящих в состав СССР, другие ведомственные знаки – 10 процентов от минимального оклада (минимальной ставки заработной платы).
 - 4) КПУ - повышающий коэффициент по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы (ПКГ)(для работников дошкольного отделения).

5.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.6. Работникам Учреждения в соответствии с трудовым законодательством устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, при работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 4) другие виды выплат компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

5.7. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Для установления указанной выплаты проводится специальная оценка условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов трудового процесса, оценке

уровня их воздействия на работника и оснований применения соответствующих выплат компенсационного характера. Специальная оценка условий труда проводится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.8. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области в размерах, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

5.9. Выплаты компенсационного характера при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.10. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. Оплата труда при работе в ночное время производится в повышенных размерах в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Повышение оплаты за работу в ночное время в Учреждении составляет 35 % должностного оклада (ставки заработной платы) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.12. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах с работниками Учреждения.

5.14. Работникам Учреждения, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.15. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды ежемесячных выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

5.15.1. За классное руководство. Данная выплата устанавливается педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя - в размере 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных

учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах.

В классах с наполняемостью меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Педагогическому работнику Учреждения, выполняющему функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, размер вознаграждения определяется с учетом наполняемости в каждом классе.

Дополнительно педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю.

5.15.2. За проверку письменных работ. Данная выплата устанавливается педагогическим работникам за проверку письменных работ – в размере 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом объема преподавательской работы в неделю.

5.15.3. За заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, учебными кабинетами (лабораториями), отделами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками:

- а) учителям, преподавателям за заведование учебными кабинетами (лабораториями) – в размере 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю;
- б) педагогическим работникам за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами – в размере 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю;
- в) педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками – в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю.

5.16. Ежемесячная выплата молодым специалистам в возрасте до 29 лет из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях, устанавливается в следующих размерах от должностного оклада (ставки заработной платы):

- 1) при стаже до 3 лет работы по специальности - в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);
- 2) при стаже от 3 до 5 лет работы по специальности - в размере 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);
- 3) при стаже от 5 до 7 лет работы по специальности - в размере 5 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Основными условиями выплаты надбавки молодым специалистам являются:

- 1) наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение высшего или среднего профессионального образования;
- 2) начало работы по специальности не позднее 3 лет после получения диплома государственного образца.

Статус молодого специалиста (в возрасте до 29 лет) может быть продлен в следующих случаях:

- 1) призыв на военную службу или на альтернативную гражданскую службу;
- 2) нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5.17. Ежемесячная выплата младшим воспитателям, отработавшим в Учреждении более одного года, в размере 5 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

5.18. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.19. В Учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 3) ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ;
- 5) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 6) премия к юбилейным датам и профессиональным праздникам.

5.20. Виды выплат стимулирующего характера, конкретные размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда, принятым в Учреждении.

5.21. К ежемесячным выплатам стимулирующего характера относятся выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, которые устанавливаются за:

- 7) выполнение непредвиденных и срочных работ;
- 8) компетентность работника в принятии решений;
- 9) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- 10) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения;
- 11) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

5.22. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты работникам Учреждения устанавливается на основании решений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - комиссия), созданной в Учреждении. Порядок создания и осуществления деятельности комиссии устанавливается положением о комиссии, принятым в Учреждении.

5.23. Премии за выполнение особо важных и срочных работ, к юбилейным датам и профессиональным праздникам устанавливаются в виде единовременной премии. Размер, условия и порядок выплаты единовременной премии устанавливается Положением об оплате труда, принятым в Учреждении. Единовременная премия осуществляется в пределах фонда выплат стимулирующего характера.

5.24. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Дни выплаты заработной платы - **27 и 12** число каждого месяца. В соответствии со ст.236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.25. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени кандидата наук.

6. Охрана труда и здоровья работников

6. Работодатель обязуется в соответствии со ст. 212 ТК РФ:

6.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2. Предусмотреть в установленном порядке средства на мероприятия по охране труда.

6.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности, с последующей сертификацией.

В состав комиссии в обязательном порядке включать представителя работников, представителя работодателя, специалиста по охране труда.

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

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

Все работники организации, (ст. 225 ТК РФ) в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников,

переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

Учредитель содействует организации обучения по охране труда в образовательных учреждениях начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования.

Учредитель обеспечивает профессиональную подготовку специалистов по охране труда в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования.

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

6.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

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

6.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретам деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника.

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

6.11. 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.

6.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

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

6.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить выборный представитель работников.

6.16. Осуществлять поверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

6.19. Обеспечить прохождение обучения в пределах санитарного минимума работников за счет Работодателя.

7. Гарантии и компенсации

7. Работодатель обязуется:

7.1. Соблюдать и предоставлять согласно *ст. ст. 173-177 ТК РФ* гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

7.2. Сохранение на период до одного года уровня оплаты труда для педагогических работников, приступивших к работе после нахождения в отпуске по уходу за ребенком, с учетом имевшейся у них квалификационной категории.

7.3. Своевременно и полностью перечислять средства в пенсионный фонд для начисления страховых пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

8. Контроль за выполнением коллективного договора.

8.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

8.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

8.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.4. В случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства примирительная комиссия создается на срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства – в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора. (ч. 1 ст. 402 ТК РФ).

8.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Представитель работников, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем; заслушивает на своих заседаниях Работодателя о ходе выполнения положений коллективного договора,

8.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.7. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.8. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит реорганизация (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

