

Директор Муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения Илюшинской средней
общеобразовательной школы



Г.А. Ажгирей

« 25 » января 2019 г.

Председатель органа общественной
самодеятельности

Н.В. Ивченкова

« 24 » января 2019 г.

Коллективный договор

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Илюшинской средней общеобразовательной школы

на 2019-2022 годы

Министерство социальной политики Калининградской области
ГКУ КО «Центр занятости населения Калининградской области»
Коллективный договор зарегистрирован

Регистрационный номер 02.39.18.08.92000.92310.00605

Инспектор отдела социально-трудовых отношений

Мазур Н.В.

« 25 » 01 2019 г.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Ажгирей Р.А. и работниками в лице председателя органа общественной самодеятельности (далее ООС) Ивченковой Н.В. и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Илюшинской средней общеобразовательной школе.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники Учреждения, являющиеся и не являющиеся членами ООС;
Работодатель в лице его представителя – директор ОУ.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами ООС, имеют право уполномочить ООС представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем на условиях, установленных ООС, а также законодательством РФ.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что Работодатель знакомит работников с текстом коллективного договора под подпись в течение 7 дней после его подписания. ООС, а также администрация школы обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме присоединения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трёх лет.
- 1.11. При ликвидации Учреждения 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 для его заключения.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.
- 1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.17. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение ООС:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка.
- 2) Положение о системе оплаты и стимулирования труда работников МАОУ Илюшинской СОШ.
- 3) Положение о порядке установления доплат и надбавок работникам МАОУ Илюшинской СОШ.
- 4) Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда педагогических работников МАОУ Илюшинской СОШ.
- 5) Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда работникам АУП и младшего обслуживающего персонала.
- 6) Соглашение по охране труда.
- 7) Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведения обязательных медицинских осмотров работников при поступлении на работу и в период трудовой деятельности.
- 8) Перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.
- 9) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
- 10) Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест).
- 11) Перечень профессий и должностей работников и размеры доплат за условия труда.

1.19. Формами участия работников в управлении Учреждением непосредственно работниками являются:

- учет мнения собрания трудового коллектива в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- проведение консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее усовершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

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, содержащими нормы трудового права, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику под роспись, которая ставится в экземпляре Работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ),

2.4. В трудовом договоре, согласно ст. 57 ТК РФ, оговариваются сведения информационного характера, обязательные, дополнительные условия, определенные по соглашению сторон. К обязательным условиям трудового договора относятся объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме путём составления отдельного дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения (по согласованию с ООС). Работодатель должен уведомить в письменной форме педагогических работников до ухода в очередной отпуск об их предварительной учебной нагрузке на новый учебный год.

2.6. При установлении учителям, учебной нагрузки на новый учебный год, для которых Учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Уменьшение учебной нагрузки в текущем периоде не означает уменьшение нагрузки на следующий учебный год. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия.

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года и при установлении учебной нагрузки на новый учебный год возможно по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником увеличенной учебной нагрузки в таком случае определяется работодателем с письменного согласия работника);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- возвращение на работу педагога, прервавшего длительный отпуск до одного года без сохранения заработной платы.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений 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.

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.10. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы 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 условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях, определенных сторонами, условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечивается гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнить с учетом его состояния здоровья.

2.12. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и осуществляет выплату работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации или переподготовки (ст. 187 ТК РФ).

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) ООС определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.3. Работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест работодатель осуществляет опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального образования для получения ими образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-176 ТК РФ).

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

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

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют работники с более высокой квалификацией труда и эффективностью деятельности, подтверждаемыми Портфолио; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

Показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников являются:

- положительная динамика индивидуальных образовательных результатов;
- внеурочная работа с учащимися;
- повышение профессионального мастерства;
- соблюдение норм и требований в области охраны труда;
- исполнительская дисциплина.

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

IV. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем в порядке, установленном для принятия локальных нормативов, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

5.4. 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 ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

5.5. Педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку до 18 часов в неделю (менее 1 ставки), может предоставляться один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (методический день), с учетом производственной необходимости и при условии соблюдения требований СанПиН.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогических советов, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах либо в целом по образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

5.8. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, 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. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. В случаях, предусмотренных частью третьей ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам без согласия работника при чрезвычайных ситуациях.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

Работодатель учитывает ограничения и гарантии, предусмотренные для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет при решении вопроса об их привлечении к сверхурочной работе.

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

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки на начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

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

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время в соответствии со ст. 262.1. ТК РФ.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время в соответствии со ст. 262.2. ТК РФ.

По письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

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 него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть замена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. Предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.14.2. Предоставить работникам отпуск без сохранения заработной платы (календарные дни) с последующим предоставлением дополнительных оплачиваемых дней в каникулярное время в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- для сопровождения ребенка работника на «Последний звонок» – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня (при наличии копии свидетельства о смерти).

5.14.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке действующего законодательства и в соответствии с Уставом Учреждения.

5.15. С учетом режима работы в МОУ Илюшинской СОШ устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, график сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (переменами). Время отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

VI. Оплата труда, материальное стимулирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплату труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты и стимулирования труда работников МАОУ Илюшинской СОШ.

6.2. Должностные оклады педагогических работников образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с принятой в Учреждении системой оплаты труда и складываются из базовой части оклада (выплачивается ежемесячно) и выплат из стимулирующего фонда оплаты труда.

6.2.1. Базовый оклад педагогического работника Учреждения устанавливается с учетом следующих показателей:

- величины учебной нагрузки педагога;
- количества учащихся в классах, где работает педагог;
- нормы оплаты ученико-часа, установленной в образовательном учреждении;
- коэффициента квалификационной категории;
- коэффициента сложности предмета;
- других показателей, утвержденных в Положении о системе оплаты и стимулирования труда работников МАОУ Илюшинской СОШ.

6.2.2. Базовый оклад других работников, не занимающихся педагогической деятельностью, устанавливается в соответствии с действующими нормами оплаты труда в регионе для данной категории работников.

6.2.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в установленном порядке, принятом в Учреждении. За распределение стимулирующего фонда оплаты труда отвечает комиссия, действующая на основании Положения о распределении стимулирующей части оплаты труда педагогических работников МАОУ Илюшинской СОШ и Положения о распределении стимулирующей части оплаты труда работникам АУП и младшего обслуживающего персонала и руководствующая его нормами и критериями по распределению.

6.3. Оплата труда руководящих, административно-хозяйственных работников, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала Учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников, а также Положением о системе оплаты и стимулирования труда работников МАОУ Илюшинской СОШ.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца 24 числа текущего месяца – первая часть заработной платы и 9-го числа последующего месяца – вторая часть заработной платы (включая все выплаты стимулирующего и компенсационного характера, исключая первую часть заработной платы).

6.5. Изменение величины базовой части оплаты труда и (или) производится:

- при увеличении объема педагогической работы;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

6.6. При наступления у работника права на изменение величины оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера оклада более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения их возможности трудиться в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ и в случае задержки выплаты работникам заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

6.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.9. Гарантии по оплате труда

6.9.1. Заработная плата работников ее может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов, базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональной квалификации групп работников.

6.9.2. Работник вправе ознакомиться с решением комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и требовать пересмотра данного решения не позднее срока подписания приказа о распределении стимулирующей части оплаты труда руководителем Учреждения.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что Работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Предоставляет равные возможности работникам доступа к информационным ресурсам учреждения в образовательных целях.

7.3. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о выделении мест для детей работников в детских садах дошкольных учреждений.

7.4. Организует в учреждении общественное питание (столовая).

7.5. Работодатель совместно с ООС содействует в организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди сотрудников Учреждения.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 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, должностных лиц, ответственных за выполнение предусмотренных мероприятий.

8.2. Провести в образовательной организации «Специальную оценку условий труда» (ФЗ от 28.12.2013 № 426) и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения ООС, с последующей сертификацией.

8.3. Создать рабочие места, соответствующие требованиям охраны труда.

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

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

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

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и спецобуви за счет Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

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

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

8.11. 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.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с ООС (ст. 212 ТК РФ).

8.14. Обеспечивать соблюдение работником требований правил и инструкций по охране труда.

8.15. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены ООС и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

8.16. Осуществлять совместно с ООС контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссии 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 рассматривать ими акты проверок, представления и своевременно принимать меры к устранению выявленных нарушений.

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

8.19. ООС совместно с администрацией школы в пределах своей компетенции осуществляет систематический контроль обеспечения безопасных условий трудового и образовательного процессов, состояния условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

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

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1-2 раза в год.

11.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликта, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

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

11.9. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью и обязательны к выполнению обеими сторонами.

Директор Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Илюшинской средней общеобразовательной школы _____ Р.А. Ажгирей

Председатель

ООС Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Илюшинской средней общеобразовательной школы _____ Н.В. Ивченкова

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ Илюшинской СОШ.
2. Положение о системе оплаты и стимулирования труда работников МАОУ Илюшинской СОШ.
3. Положение о порядке установления доплат и надбавок работникам МАОУ Илюшинской СОШ.
4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников МАОУ Илюшинской СОШ.
5. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам АУП и младшего обслуживающего персонала МАОУ Илюшинской СОШ.
6. Соглашение по охране труда.
7. Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведения обязательных медицинских осмотров работников при поступлении на работу и в период трудовой деятельности.
8. Перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.
9. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
10. Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест).
11. Перечень профессий и должностей работников и размеры доплат за условия труда.