



<p>От работодателя</p> <p>Директор МБОУ СОШ № 9 имени П.А. Столыпина, г. Балашова Саратовской области</p> <p> /Рыжков А.Г./</p> <p>Протокол № 2 общего собрания трудового коллектива от «30» июня 2016 г.</p> 	<p>От работников</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ № 9 имени П.А. Столыпина г. Балашова Саратовской области</p> <p> /Соловьева С.П./</p> <p>Протокол № 2 общего собрания трудового коллектива от «30» июня 2016 г.</p> 
--	--

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**

**«Средняя общеобразовательная школа №9**

**имени Петра Аркадьевича Столыпина**

**г. Балашова Саратовской области»**

**на 2016 – 2019 годы**

Коллективный договор

прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду

в центре занятости, труда и миграции области

(наименование органа)

Регистрационный № 6588-А от «4» июня 2016 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

А. Ивочкин А.А.  
(должность, ф.и.о. и подпись)

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора МБОУ СОШ № 9 имени П.А.Столыпина г.Балашова Саратовской области Рыжкова Андрея Георгиевича (далее – работодатель) и работниками МБОУ СОШ № 9 имени П.А.Столыпина г.Балашова Саратовской области в лице выборного органа первичной профсоюзной организации председателя первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ № 9 имени П.А.Столыпина г.Балашова Саратовской области Соловьевой Светланы Петровны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также законы Саратовской области «О социальном партнерстве» и «Об образовании»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015-2017 годы.

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений на 2015-2017 годы.

Устав МБОУ СОШ № 9 имени П.А.Столыпина г.Балашова Саратовской области.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, для работников, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашением между Министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией «Общероссийского Профсоюза образования и науки», трехсторонним соглашением между управлением образования Балашовского муниципального района, администрацией Балашовского муниципального района и районным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до

трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 2016-2018 годов до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

### **2. Стороны договорились, что:**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор храниться у каждой из сторон.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

### **2.2. Работодатель обязуется:**

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При приеме на работу ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

В трудовом договоре оговаривать существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 75 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. (Приказ Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 года, № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 10 и более работников в течение 90 календарных дней.

2.2.8. Стороны договорились о том, что при сокращении численности или штата работников правом на оставление на работе, помимо предусмотренного статьей 179 ТК РФ, обладают работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях;
- председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

Преимущественным правом на оставление на работе имеют также лица, определенные комиссией по сокращению штата или численности работников организации, в соответствии с критериями, разрабатываемыми вышеуказанной комиссией, создаваемой приказом директора школы в случае сокращения численности или штата работников организации.

2.2.9. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывание в отпуске, командировке.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с председателем (заместителем председателя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, в период осуществления своих полномочий, допускается только с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа и в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий (статьи 374, 375 ТК РФ).

2.2.12. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (ст. 180 ТК РФ).

2.2.13. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 части 1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.14. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу тех, кто добросовестно выполнял свои обязанности, но был уволен из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.2.15. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.16. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст. 187 ТК РФ).

2.2.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.18. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится только после представления работодателю письменного объяснения работника или отказа работника дать соответствующее объяснение. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.2.19. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику учреждения. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного работника (ст.55 Закона РФ «Об образовании»)

2.2.20. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.21. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст.75 ТК РФ).

2.2.22. При принятии решения об увольнении работника, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации, учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч.3 ст.81 ТК РФ).

2.2.23. Формами письменного предупреждения об изменении нагрузки являются: приказ директора об изменении условий оплаты труда, а также уведомление о возможном освобождении от занимаемой должности в связи с сокращением численности или штата сотрудников.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, приказом директора, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации и законодательством РФ.

3.2. Продолжительность рабочего времени для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени педагога-психолога, социального педагога, педагога-организатора, составляет 36 часов педагогической работы в неделю.

3.4. Для педагогических работников в период учебных занятий рабочее время определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего распорядка и действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами, но не более 36 часов в неделю.

3.5. Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде, не менее чем за один месяц до их ухода в очередной отпуск. При этом, сохраняя ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.6. Норма часов учебной работы составляет 18 часов. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком, до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.8. В образовательном учреждении для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю, в соответствии с приказом о режиме работы общеобразовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.9. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.10. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График, объем и порядок работы в каникулы утверждается приказом директора.

3.11. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

3.12. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом (ч.3 ст. 113 ТК РФ):

- привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия, с учетом мнения профкома и при наличии письменного распоряжения работодателя;

- работа в выходной день по желанию работника компенсируется другим днем отдыха (в этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере);

- работа в выходной день оплачивается в размере не менее двойной часовой или дневной ставки.

3.14. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе работника на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

- беременной женщине;

- одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющему ребенка до 14 лет, (ребенка-инвалида до 18 лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- работнику по согласованию с работодателем.

3.15. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем

за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной школе, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.17. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.18. Работникам, занятым на работах, отнесенных по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) к вредным и опасным, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с действующим законодательством.

3.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени (ст.127 ТК РФ). Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

3.21. При исчислении стажа работы, при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск, при увольнении, необходимо учесть, что все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

3.22. Педагогическим работникам, может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет (ст.335 ТК РФ), а также может предоставляться длительный отпуск работникам до истечения 10 лет, по согласованию с руководителем.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском.

3.23. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождения ребенка – до 5 календарных дней (с даты события);
- бракосочетания работника – до 5 календарных дней (с даты события);
- похорон близких родственников – до 5 календарных дней (с даты события);
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – не менее 5 календарных дней;
- юбилея (пятилетки), если он приходится на рабочий день – 1 день (от 50 лет);
- лицам, имеющим непрерывный трудовой стаж в данном учреждении свыше 15 лет – 3 дня;
- работу в выходные и праздничные дни – пропорционально отработанным дням;
- в иных случаях и в объеме по согласованию с работодателем.

3.24. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.



3.25. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 дней;
- бракосочетания детей работников – 2 дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 дня;
- в других случаях, предусмотренных законодательством по согласованию с работодателем.

3.25. Работодатель обязуется предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск (не менее 3-х дней) работникам за ненормированный рабочий день.

3.26. В соответствии с частью 4 ст. 47 ФЗ №273-ФЗ «Об образовании в РФ» нормы профессиональной этики педагогических работников школы закрепляются «Кодексом профессиональной этики педагога».

3.27. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических и административных работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются приказом директора. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в соответствии с действующим законодательством РФ.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в МБОУ СОШ № 9 имени П.А.Столыпина г. Балашова Саратовской области осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда материальном стимулировании работников школы. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников состоит из базовой и стимулирующей частей. Базовая часть фонда не может быть ниже, чем в прошлом году и рекомендована на уровне 70% от ФОТ. Размер стимулирующей части определяется администрацией самостоятельно по согласованию с профсоюзным органом и рекомендована 30 % от ФОТ. Стимулирующая часть распределяется в полном объеме на стимулирование всех работников. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя стимулирующие надбавки, установленные на определенный срок, выплаты за качество и интенсивность работы и единовременные поощрительные выплаты по результатам труда (премии). Размеры частей фонда оплаты труда включаются в Положение об оплате труда, Положение о распределении стимулирующей части.

4.1.2. Компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные дни, работа, не входящая в круг основных обязанностей работника) устанавливается администрацией самостоятельно не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа текущего месяца

4.3. При выплате заработной платы работнику по запросу вручается расчетный листок, утвержденный работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении

работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в соответствии с законодательством РФ, отраслевыми соглашениями и другими нормативными актами.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.7. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, государственной итоговой аттестации в качестве организаторов сохраняется средний заработок за работу по подготовке и проведению указанных аттестаций.

4.8. Изменение условий оплаты труда, определенных Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области», предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет) – со дня достижения соответствующего стажа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки рабочих мест в повышенном размере по сравнению с окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными

условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.10. В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.11. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до исполнения им возраста до 3-х лет;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по возрасту осталось менее одного года.

5.2.4. Выплачивать надбавку в размере 15% к окладу молодым специалистам в соответствии с постановлением Губернатора Саратовской области от 12 июля 2000 г. № 294 в течение первых 3-х лет после окончания вуза.

5.2.5. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий.

Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, учитывается независимо от преподаваемых ими предметов, курсов.

5.2.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям, которым до наступления пенсии по возрасту осталось не более 3-х лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения пенсионного возраста.

5.2.7. Предусматриваются особые (упрощенные) формы аттестации на соответствие требованиям той же квалификационной категории без осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности для педагогических работников, имеющих: государственные награды, почетные звания, отраслевые знаки отличия, а также достижения в профессиональной деятельности (победители конкурсов «Учитель года», «Преподаватель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», участники конкурсного отбора лучших учителей), полученные в межаттестационный период.

5.2.8. Содействовать созданию и эффективной работе объединения (клуба) молодых учителей с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых преподавателей.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

6.1.2. Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков и стоимость их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.3. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки рабочих мест, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом:

- обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;

- проводить под роспись инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности, согласно п.1,2,3 статьи 18 ФЗ «Об охране труда в РФ» и статьи 17 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

- обеспечивать избрание уполномоченных по охране труда представителей профсоюзных органов, организовать их обучение за счет средств Фонда социального страхования РФ.

6.1.4. Администрация обязуется организовывать:

- ежегодные обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников за счет средств работодателя;

- внеочередные медицинские осмотры (обследования) работника по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров;

- при наличии средств оказывать работнику материальную помощь.

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

6.1.6. Выплачивать потерпевшим, в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного нанесения вреда здоровью, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине Работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст. 184 ТК РФ, Федеральным законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года.

6.1.7. Заключить договор со специалистом или организацией, оказывающей услуги в области охраны труда с учетом специфики деятельности образовательного учреждения.

6.1.8. Производить обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24 июля 1998 г. № 125.

6.1.9. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждения травматизма и профессиональных заболеваний, осуществления контроля за выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.10. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.2.3. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя школы о выявленных нарушениях СанПиН, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7. Права и гарантии деятельности выборного органа определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Генеральным Соглашением, региональным и отраслевым соглашениями, коллективным договором.

Стороны договорились о том, что:

7.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ), а также, настоящего коллективного договора.

7.3. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работников ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.4. В случае, если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.5. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.5.1. при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.5.2. соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.5.3. безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.5.4. предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.5.5. предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.5.6. предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам с учетом положений Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

7.6. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.7. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации с целью подтверждения соответствия педагогическим работником занимаемой должности (статья 82 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.8. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

7.9. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

7.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.11. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса РФ устанавливают доплаты и надбавки в пределах имеющегося фонда оплаты труда и внебюджетных средств не освобожденному от основной работы руководителю выборного профсоюзного органа в размерах, установленных нормативными актами.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, пленумах, президиумах, собраниях, созываемых Профсоюзом, а так же, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива: (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест по условиям труда, охране труда, социальному страхованию.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и в 3-х дневный срок сообщать руководителю школы о возникших нарушениях, а также о принятых мерах по их предотвращению.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, и в 3-х дневный срок сообщать руководителю школы о возникших нарушениях, а также о принятых мерах по их предотвращению.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.



8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

## **IX. ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ**

9. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в соответствии с действующим, работодатель обязуется:

9.1. Уплачивать страховые взносы в Пенсионный Фонд Российской Федерации не позднее 15-го числа, следующего за месяцем, за который начислены страховые взносы;

9.2. Предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

9.3. Информировать работников (по запросу) о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах;

9.4. Предоставлять работникам (по запросу) копии индивидуальных сведений, предоставленных в территориальные органы ПФР.

## **X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10. Стороны договорились:

10.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.2. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников школы.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ), либо на условиях, определенных сторонами.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ).

10.6. Работодатель обязан рассмотреть заявления профсоюза о нарушении руководящим работником законодательства и иных актов, сообщить о результатах его рассмотрения в первичный орган профсоюзной организации. В случае подтверждения факта нарушения, применить дисциплинарное взыскание (ст.195 ТК РФ).

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива МБОУ СОШ № 9 им. П.А.Столыпина г. Балашова Саратовской области:  
Протокол № 2, от 30 июня 2016 года.