

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

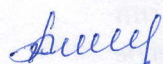
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 3 имени А.С. Макаренко»
городского округа город Фролово

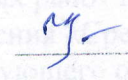
на 2017-2020 годы

Утвержден на общем собрании работников школы.
Протокол от 13 апреля 2017 года № 3

От работодателя:
Директор школы

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
школы:

 (О.М. Паньшенскова)

 (Е.В. Черячукина)
(подпись, Ф.И.О.)

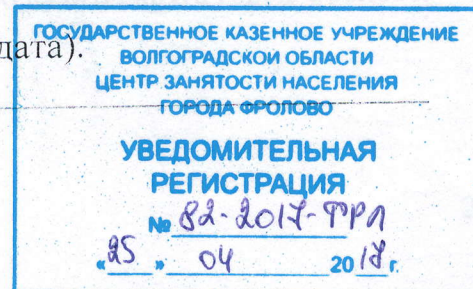
Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
органе по труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от _____ (дата).
Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.



Оглавление.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2017-2020 ГОДЫ.....	3
ГЛАВА I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
ГЛАВА II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	5
ГЛАВА III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.....	7
ГЛАВА IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.....	8
ГЛАВА V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	9
ГЛАВА VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	11
ГЛАВА VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	16
ГЛАВА VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	17
ГЛАВА IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	18
ГЛАВА X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.....	19
ГЛАВА XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	21

Приложения.

- План физкультурно-оздоровительных мероприятий
- Правила внутреннего трудового распорядка
- Система оплаты труда и стимулирования работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 имени А.С. Макаренко» городского округа город Фролово, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (на основе Модельной методики)
- Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 имени А.С. Макаренко» городского округа город Фролово Волгоградской области;
- Порядок определения показателей проявления компетентности педагогического работника муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 имени А.С. Макаренко» городского округа город Фролово, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования;
- Показатели проявления компетентности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 имени А.С. Макаренко» городского округа город Фролово, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования;
- Смета расходов по охране труда;
- Положение о выплате материальной помощи работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 имени А.С. Макаренко» городского округа город Фролово;
- Положение о премировании работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 имени А.С. Макаренко» городского округа город Фролово; другие нормативные акты;
- График отпусков;
- Тарификационный список на 2016-2017 год
- Штатное расписание

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ «Средняя школа № 3» городского округа город Фролово.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – МКОУ «Средняя школа № 3» городского округа город Фролово) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, региональным территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком).
Работодатель в лице его представителя – директора школы О.М.Паньшенковой.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).
- 1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (в форме согласования, предварительного согласия):
- Правила внутреннего распорядка МКОУ «Средняя школа № 3» городского округа город Фролово;
 - Система оплаты труда и стимулирования работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 имени А.С. Макаренко» городского округа город Фролово, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (на основе Модельной методики);
 - Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 имени А.С. Макаренко» городского округа город Фролово Волгоградской области;
 - Порядок определения показателей проявления компетентности педагогического работника муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 имени А.С. Макаренко» городского округа город Фролово, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования;
 - Показатели проявления компетентности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 имени А.С. Макаренко» городского округа город Фролово, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования;
 - Соглашение по охране труда;
 - Положение о выплате материальной помощи работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 имени А.С. Макаренко» городского округа город Фролово;
 - Положение о премировании работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 имени А.С.

Макаренко» городского округа город Фролово; другие нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы;

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном

учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен 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) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

26. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации 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.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором полугодиях.

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

27. Преподавательская работа лицам, выполняющих ее 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 не менее чем на ставку заработной платы.

28. 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.

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

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

А) по взаимному согласию сторон;

Б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технических 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. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель должен в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2.** Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышения квалификации педагогических работников.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающих работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т. д.).

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ)

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников.

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

4.3. Стороны договорились, что:

- 4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).
- 4.3.2. 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.
- 4.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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.

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, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

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

- 5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.
- Учителям, по возможности, (при наличии малого количества учебных часов) предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.
- По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.
- 5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника.
- 5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие 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 превышающем их учебной нагрузки до 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 пределах месяца.
- 5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.12. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случаях свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 2 дня и членам профкома 1 день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня ;

Предоставлять педагогическим не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми Уставом учреждения.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье.

5.15. 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.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с 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 (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

Формирование фонда оплаты труда муниципального казенного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3 имени А.С.Макаренко» городского округа город Фролово, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее – учреждения) осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, доведенного учредителем (в соответствии с нормативами, утвержденными в порядке распределения, учета и расходования полученной из бюджета области субвенции на финансовое обеспечение образовательной деятельности в муниципальных общеобразовательных учреждениях городского округа город Фролово в части расходов на реализацию основных общеобразовательных программ, утвержденный Постановлением Администрации городского округа город Фролово).

Фонд оплаты труда отражается в смете доходов и расходов учреждения.

Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, доведенном учредителем до учреждения, долю расходов: на обеспечение образовательного процесса; на заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам.

Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

базовая часть фонда оплаты труда учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения, включая:

педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели);

иные категории педагогических работников (кроме учителей);

административно-управленческий персонал учреждения (руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений);

учебно-вспомогательный персонал учреждения (библиотекарь, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством и другие);

младший обслуживающий персонал учреждения (водители, уборщики, гардеробщики, дворники, сторожа, рабочие по обслуживанию здания и другие).

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения. При этом:

а) доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

б) доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

6.2. Конкретные размеры базовой части оплаты труда работников учреждения, устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

6.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. N 191.

Продолжительность рабочего времени других работников учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

6.4. Фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из общей части и специальной части:

Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося данного учреждения с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога).

Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из двух частей:

- фонд оплаты труда аудиторной занятости;
- фонд оплаты труда неаудиторной занятости.

Для определения величины гарантированной части оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица - стоимость 1 ученико-часа.

Стоимость 1 ученико-часа - это стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом данного учреждения.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается учреждением самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, либо нормативными актами, принятыми на региональном и местном уровнях;

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными или иными особыми условиями труда (в размере 12 процентов - учитель химии, информатики). Установление данных выплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплат определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда; повышающие коэффициенты (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения).

5. Выплаты стимулирующего характера педагогических и руководящих работников Учреждения включают в себя:

- выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ персонала;
- персональные выплаты по итогам работы;

Расчет выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ работника Учреждения производится один раз в год по состоянию на 1 сентября и производится ежемесячно.

Перерасчет выплат стимулирующего характера работников Учреждений за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ в течение года производится в следующих случаях:

- при изменении штатной численности педагогических работников Учреждения;
- при изменении квалификационного разряда педагогических работников Учреждения;
- при изменении в начале нового календарного года фонда оплаты труда Учреждения.

Доля стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, направляемая на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется директором школы по согласованию с органом государственно-общественного управления Учреждением (Управляющим советом) в размере от 75 до 90 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

Порядок выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными правовыми актами.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем два раза в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 06 и 20 числа текущего месяца.

4.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с локальными актами школы:

- Правила внутреннего распорядка МКОУ «Средняя школа № 3» городского округа город Фролово;
- Система оплаты труда и стимулирования работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 имени А.С. Макаренко» городского округа город Фролово, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (на основе Модельной методики);
- Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 имени А.С. Макаренко» городского округа город Фролово Волгоградской области;
- Порядок определения показателей проявления компетентности педагогического работника муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 имени А.С. Макаренко» городского округа город Фролово, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования;
- Показатели проявления компетентности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 имени А.С. Макаренко» городского округа

город Фролово, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования;

- Соглашение по охране труда;
- Положение о выплате материальной помощи работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 имени А.С. Макаренко» городского округа город Фролово;
- Положение о премировании работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 3 имени А.С. Макаренко» городского округа город Фролово; другие нормативные акты.

4.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации в 2010 году и ранее квалификационные категории (вторая, первая и высшая) сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в том числе:

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе педагогических работников из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, в другую;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена

квалификационная категория или установлено соответствии занимаемой должности):

В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организациях, в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- работы на выборной должности;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- предусмотреть возможность с учетом финансово-экономического положения учреждения, сохранение на период до одного года оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

При экономии фонда оплаты труда возможно устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к базовой части оплаты труда работникам образовательных организаций, награжденным ведомственными наградами. Устанавливать надбавки и стимулирующие выплаты за высокие показатели и напряженность в работе учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу образовательных организаций в пределах установленного объема средств на оплату труда.

При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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 тарификационные списки.

Работодатель обязуется:

1. Сохранять за работниками, участвующим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

VII. Гарантии и компенсации

2.11. Стороны договорились, что работодатель:

2.11.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодическую продукцию, и периодические издания в размере 100 рублей.

Обеспечивает бесплатно работников пользование библиотечными фондами и учреждениями в образовательных целях.

2.12. Организует в учреждении общественное питание.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого плана заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В составе аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. 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 проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало года.

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

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

- 8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок работникам учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.9. 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.
- 8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ)).
- 8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случаях выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и 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.
- 8.16. Профком обязуется:
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
 - проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

- Стороны договорились о том, что:
- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законов социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в

отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

92. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
93. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
94. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
95. Работодатель обязан представить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
96. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
97. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
98. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
99. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - применение систем нормированного труда (ст. 159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

- 10.1.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.2.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3.** Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.4.** Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5.** Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.6.** Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. ТК РФ).
- 10.7.** Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8.** Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9.** Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

- III.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- III.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.
- III.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- III.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- III.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных данных о заработной плате и страховых взносах работников.
- III.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

- II. Стороны договорились, что:
- II.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- II.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- II.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- II.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- II.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- II.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

ПЛАН физкультурно-оздоровительных мероприятий с сотрудниками

Цель: укрепление физического здоровья сотрудников, сохранение их трудового потенциала, укрепление здоровья средствами физической культуры и спортом через подготовку физкультурно – спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

№	Мероприятие	Сроки выполнения	Ответственные
1	Тренинговые занятия на развитие эмоциональной устойчивости, на профилактику профессионального выгорания	1 раз в квартал	
2	Изучение нормативно-правовой базы, определяющей правовое поле процесса внедрения комплекса ГТО (Приказ №375н от 16 июня 2014г.).	по мере необходимости	
3	Вести активную пропаганду занятий физической культурой и спортом как составляющей здорового образа жизни.	постоянно	
4	Организовать спортивный досуг через производственную гимнастику, умение следить за здоровьем.	ежедневно	
5	Организация индивидуальной работы по совершенствованию физического развития (посещение ФОК, стадион, спортивные залы и др.)	по мере необходимости	