

Директор МБОУ «Карагинская
общеобразовательная основная
школа»



Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Карагинская
общеобразовательная
основная школа»



Коллективный договор
МБОУ «Карагинская общеобразовательная
Основная школа»

с.Карага Камчатский край

МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И ТРУДА КАМЧАТСКОГО КРАЯ	
Регистрационный номер	41
от «12» августа	20 14 года

1. Общие положения

1.1. Администрация МБОУ «Карагинская основная общеобразовательная школа» (далее работодатель) и трудовой коллектив МБОУ «Карагинская основная общеобразовательная школа», представителем которого является первичная профсоюзная организация общеобразовательного учреждения (далее Профсоюз), именуемые в дальнейшем «Стороны», действуя в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Камчатского края, в рамках своих полномочий и компетенции заключили коллективный договор (далее Договор) с целью определения согласованных позиций Сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения, подведомственных Министерству образования и науки Камчатского края.

Сторонами настоящего договора являются:

- 1) работники образовательного учреждения в лице их уполномоченного представителя – первичной профсоюзной организации МБОУ «Карагинская основная общеобразовательная школа»;
- 2) работодатель МБОУ «Карагинская основная общеобразовательная школа»

1.2. Соглашение является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения и устанавливает общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования, определяя общие условия оплаты труда, доплат и надбавок, гарантии, компенсации и льготы работников образовательных учреждений, а также способствует разрешению коллективных трудовых споров, других вопросов социальной защищенности коллектива и отдельных работников образовательного учреждения.

Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образовательного учреждения и не ограничивает права образовательного учреждения в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Действие Договора может распространяться на работников – не членов первичной профсоюзной организации.

Договор обязателен к применению при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1. Коллективный договор образовательного учреждения МБОУ «Карагинская основная общеобразовательная школа» не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных законодательством Российской Федерации, Камчатского края и настоящим договором.

2. В тех случаях, когда на работников образовательных учреждений в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких договоров, действуют наиболее благоприятные для них условия договора.

3. В течение срока действия настоящего Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих внесения или изменения в настоящий Договор, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью настоящего Договора и доводится до сведения работодателей, профсоюзной организации и работников образовательного учреждения.

4. Стороны не вправе в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

5. В случае реорганизации (изменения правового статуса) Сторон их права и обязанности по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

1.5. Договор вступает в силу со дня подписания и действует до 31 декабря 2017 года.

1.6. Переговоры Сторон по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2013 года. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок до трех лет.

2. Развитие социального партнерства и участие профсоюзной организации в управлении образовательным учреждением

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

2. Создать на равноправной основе постоянно действующую комиссию по трудовым спорам.

3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

4. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.2. Стороны договорились совместно:

1. Предусматривать участие представителей сторон Договора в заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Договора и его выполнением, предоставлять друг другу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников образовательного учреждения; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам образовательного учреждения.

2. Обязательства в области экономики и управления образованием

3.1. Стороны договорились:

1. Оперативно обмениваться информацией о состоянии задолженности по заработной плате, перечислениям страховых взносов в социальные фонды (в т.ч. в том числе пенсионный фонд), компенсациям и льготам работникам.

2. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы государственной власти Камчатского края для решения следующих вопросов:

3. включения в перечень статей бюджета расходов на:

а) охрану труда в образовательных учреждениях;

б) оплату командировочных расходов для повышения квалификации руководящих и педагогических работников образовательных учреждений;

в) проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников образовательных учреждений, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;

г) ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий педагогическим работникам образовательных учреждений;

д) предоставление и оплату льгот по коммунальным услугам специалистам сферы образования, работающим в сельской местности и в рабочих поселках.

4. Считать, что МБОУ «КООШ» в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Бюджетным кодексом Российской Федерации самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует финансовые средства в соответствии с уставной деятельностью.

Экономия бюджетных и внебюджетных средств по смете расходов в соответствии с настоящим Договором, может направляться на премирование, выплату доплат и надбавок работникам.

3. Закрепление профессиональных кадров, повышение квалификации и гарантии обеспечения занятости работников

4.1. Стороны договорились совместно:

1. Обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

2. При проведении в рамках модернизации российского образования федеральных и региональных экспериментов, сопровождающихся подготовкой преподавания новых дисциплин, предусматривать меры, обеспечивающие педагогическим работникам, участвующим в экспериментах, повышение квалификации, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и др., установление доплат и надбавок к заработной плате в целях стимулирования повышения качества и эффективности труда.

3. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

4.2. Стороны договорились, что в период действия Договора будут действовать следующие нормы:

1. Массовое высвобождение работников образовательных учреждений, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого оно намечено осуществить.

2. При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- 1) семейным работникам – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- 2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 3) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- 4) работникам, обучающимся в высших учебных заведениях, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- 5) не освобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций.

3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров профком предупреждается об этом письменно не позже чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением предоставляются проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем

персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Двухмесячный срок предупреждения начинается со дня фактического ознакомления работника с приказом о высвобождении.

С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока до увольнения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательного учреждения, либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

По решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен, средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения.

4. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям предусмотренными пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ).

5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, в период временной нетрудоспособности работника, в период его пребывания в отпуске не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения.

6. Увольнение работников, являющихся членами выборных органов Камчатской организации Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций производится по согласованию с соответствующим вышестоящим профсоюзным органом.

4.3. Предусмотреть обязательства по:

1) предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца;

2) недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом органа службы занятости населения и Камчатской организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

3) определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

4) созданию условий для роста профессионального мастерства молодых учителей, воспитателей в образовательных учреждениях, ускорения их психолого-педагогической адаптации, повышения уровня социальной защищенности в вопросах оплаты труда, обеспечения жильем, социальных гарантий и льгот, в том числе медицинского обслуживания, лечебно-оздоровительных мероприятий, организации досуга и отдыха.

5. Трудовые отношения

5.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

5.2. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

5.4. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

5.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

5.6. С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается на срок (неопределенный или определенный до пяти лет), установленный уставом образовательного учреждения или соглашением сторон.

Заключение срочного трудового договора с руководителем (кроме руководителей, избираемых на должность) может быть обусловлено только достаточными к тому основаниями, вызванными условиями выполнения работы. В случае досрочного расторжения трудового договора не по вине руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не ниже трех средних месячных заработков.

6. Оплата и нормы труда

6.1. Стороны согласились, что:

1. Оплата труда работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации Камчатского края.

2. Порядок и условия оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем по согласованию с профкомом в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, и в обязательном порядке закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в виде положений о доплатах, надбавках, премировании.

6.2. В целях повышения социального статуса работника образовательного учреждения, престижа педагогической профессии и мотивации труда Стороны совместно вырабатывают меры по:

1) повышению уровня оплаты труда работников образовательных учреждений, включая доплаты за ученые степени;

2) установлению стимулирующих выплат к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

6.3. Стороны договорились, что:

1. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

В состав тарификационных комиссий включаются представители профкомов соответствующих профсоюзных организаций.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает работодатель по согласованию с профкомом до ухода работников в отпуск .

2. При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- 1) Сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
 - 2) Необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
 - 3) Стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).
3. Надтарифный фонд оплаты труда не может быть ниже 20 процентов тарифного фонда образовательного учреждения.
4. Изъятие средств надтарифного фонда у образовательных учреждений не допускается.
5. Совместным решением работодателя и профкома образовательного учреждения экономия фонда оплаты труда направляется на:
- 1) Поощрение (премии) работников;
 - 2) На оказание материальной помощи работникам в случаях смерти самого работника, близких родственников, необходимости проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и др.) и иных случаях, предусмотренных коллективным договором образовательного учреждения.

Руководитель образовательного учреждения не вправе распределять указанные выше средства единолично, без дачи согласия профкома.

6. Молодым специалистам, работающим на педагогических должностях в образовательном учреждении, устанавливается ежегодное денежное пособие (должностным окладам) в размерах:

- а) 50,0 тыс. рублей по окончании первого года работы;
- б) 75,0 тыс. рублей по окончании второго года работы;
- в) 90,0 тыс. рублей по окончании третьего года работы.

7. Работникам, имеющим ученые степени доктора наук, кандидата наук, государственные награды СССР, РСФСР и Российской Федерации осуществляются ежемесячные доплаты к заработной плате в размерах установленных Постановлением Правительства Камчатского края.

8. Оплата труда медицинских, библиотечных работников образовательных учреждений производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

9. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни) устанавливаются не ниже норм, предусмотренных законодательством Российской Федерации и закрепляются в приложении к соглашению, коллективному договору.

10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и закрепляются в приложении к соглашению, коллективному договору.

До утверждения в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, минимальных размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условий указанного повышения образовательные учреждения руководствуются Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992г. № 611.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

11. Сверхурочная работа педагогических работников вследствие неявки сменяющего работника или родителей оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится в одинарном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

12. В случае невозможности выполнения работником своих прямых обязанностей по метеоусловиям и другим, не зависящим от него причинам, оплату труда производить в полном размере при нахождении работника на своем рабочем месте и выполнении работы, связанной с должностными обязанностями.

13. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников, в том числе при временном закрытии образовательных учреждений по инициативе Министерства.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) рассчитанного пропорционально времени простоя.

14. Заработная плата в образовательных учреждениях выплачивается два раза в месяц – 10 и 25 числа.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановит работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

15. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

16. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

17. Работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения соглашений, коллективных договоров по вине работодателей, заработную плату в полном объеме, что закрепляется в коллективном договоре.

18. Надбавки за высокие показатели и напряженность в работе учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу образовательных учреждений могут устанавливаться из средств надтарифного фонда, что закрепляется в коллективном договоре.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени исходят из того, что:

1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.
2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».
3. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы, а также

время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и др.), присутствие на которых работника обязательно. Для педагогических работников и женщин, работающих в образовательных учреждениях, норма рабочего времени составляет 36 часов в неделю; для остальных работников норма рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки Российской Федерации от 27.03.2006г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».
5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом.
Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений. В эти периоды администрация образовательного учреждения вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, по утвержденному графику работы.
7. Оплата труда педагогических и других работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.
8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может с согласия самого работника привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.
9. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогическим работником, не допускающего перерыв между занятиями более 2-х часов. При наличии таких перерывов педагогическим работникам может предусматриваться компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором образовательного учреждения.
Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы образовательного учреждения (родительские собрания и др.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

10. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
11. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.
- Привлечение к сверхурочным работам инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.
12. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации и невозможно догрузить их иной педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:
- 1) В случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку – ставка;
 - 2) В случае, если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за ставку – заработная плата, установленная при тарификации.
13. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.
- Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
- Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющего не менее 3 календарных дней, предусматривается в коллективном договоре, в трудовом договоре работника, а также правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.
- Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.
- Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.
14. Работникам образовательных учреждений – женщинам, проживающим на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления.

15. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позже чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 Трудовым кодексом РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет право самостоятельно указать новую дату начала отпуска.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
16. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, и другим педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Истечение продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Учителям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.
17. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профкома не позже, чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

Выполнение графика отпусков обязательно как для работодателя, так и для работника.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой период работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.
18. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и профкома. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.
19. Оплата отпуска производится не позже чем за три календарных дня до его начала.

20. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, смерти членов семьи и др.) и по другим уважительным причинам.
21. По соглашению сторон вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санитарно-курортное лечение.
22. Педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск, сроком до одного года. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска определяется учредителем образовательного учреждения и (или) уставом образовательного учреждения.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации

8.1. Стороны исходят из того, что:

1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и Камчатского края, независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.
2. МБОУ «КООШ» в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с уставом образовательного учреждения финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем.

Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов в соответствии с коллективным договором может направляться на :

- 1) Премирование, выплату надбавок работникам;
- 2) Укрепление материально-технической базы.

Порядок и размеры премирования работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам определяются в пределах экономии фонда оплаты труда в соответствии со сметой образовательного учреждения и предусматриваются в коллективном договоре и локальном акте образовательного учреждения.

8.2. Стороны согласились:

1. Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников образовательных учреждений на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

8.3. Стороны договорились что:

1. Работникам, проработавшим в образовательном учреждении не менее 15 лет при выходе на пенсию, выплачивается единовременное пособие в размере 12 должностных окладов (тарифных ставок) последнего места работы.
2. Специалистам образовательных учреждений, проживающим и работающим в сельской местности, в рабочих поселках (поселках городского типа) ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются на 25 %.
3. Педагогические работники образовательного учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Камчатского края, пользуются правом на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), на преимущественное предоставление жилой площади. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Камчатского края.

9. Охрана труда

Для улучшения охраны труда в МБОУ «КООШ» стороны приняли на себя следующие обязательства:

- 9.1. Работодатель обязуется:
- 9.2. 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 права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 9.3. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда средств в размере 0,1% от суммы бюджетных затрат на финансирование деятельности МБОУ «КООШ» (ст.266 ТК РФ).
- 9.4. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию профкома, с последующей сертификацией.
В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.
- 9.5. 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 приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

- 9.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 9.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и Утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 9.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).
- 9.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 9.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательством, вести их учет.
- 9.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 9.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).
- 9.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.
- 9.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязательств.
- 9.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.
- 9.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследование) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним местами работы (должности) и среднего заработка, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

10. Профком:

- 10.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников образовательного учреждения в области охраны труда.
- 10.2. Оказывает помощь уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, внештатным техническим инспекторам (старшим уполномоченным) в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.
- 10.3. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

- 10.4. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.
- 10.5. Предъявляет должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работающих.

11. Работодатель образовательного учреждения:

- 11.1. Выделяет средства на охрану труда из всех источников финансирования, что предусматривается в коллективном договоре и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к коллективному договору.
- 11.2. Создает службы по охране труда в образовательном учреждении в соответствии с требованиями ст.217 Трудового кодекса РФ.
- 11.3. Обеспечивает за счет средств образовательного учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.
- 11.4. Обеспечивает работников за счет средств образовательного учреждения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.
- 11.5. Обеспечивает работников моющими и обезжиривающими средствами с неблагоприятными условиями труда.
- 11.6. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.
- 11.7. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.
- 11.8. Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 11.9. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев.
- 11.10. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.
- 11.11. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе, при необходимости, по оказанию первой доврачебной помощи.
- 11.12. Обеспечивает санитарно – бытовое и лечебно – профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.
- 11.13. Осуществляет доплаты и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда.

11.14. На время приостановки деятельности образовательного учреждения, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника, сохраняют за ним место работы, должность и средний заработок.

12. Профсоюзные организации образовательных учреждений:

12.1. Участвуют в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательном учреждении.

12.2. Принимают участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

12.3. Участвуют в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

12.4. Согласовывают инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

12.5. В случаях ухудшения условий учебы, труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и др.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными федеральными законами, Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением о Камчатской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуется с учетом Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий

профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в образовательных учреждениях.

2. Предоставлять профкому образовательного учреждения независимо от численности профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

3. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

4. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе совещаний, собраний работников образования, руководителей органов управления и образовательных учреждений по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий настоящего коллективного договора, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

5. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзных организаций, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

6. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.

7. Ежемесячно отчислять на счета профсоюзных органов денежные средства в размере не менее 0,15% фонда оплаты труда на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу при наличии у данного образовательного учреждения коллективного договора, содержащего условие о перечислении указанных средств.

Данные средства предусматриваются в смете расходов образовательного учреждения на текущий финансовый год по статье «Прочие текущие расходы».

8. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов образовательных учреждений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав.

9. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

10.3. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

1. Обеспечивать:

1) ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% от начисленной заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, но делегировавших Профсоюзу право на заключение данного Соглашения;

2) ежемесячное предоставление казначею (иному представителю) профсоюзной организации ведомости удержанных профсоюзных взносов.

2. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательных учреждений.

3. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

3.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а также изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

3.4. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

4. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

1) работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, в другом образовательном учреждении;

2) при высвобождении работников от работы в выборном профсоюзном органе и возвращении на педагогическую должность срок действия квалификационной категории, присвоенной ранее по результатам аттестации, продлевается на один год;

3) увольнение по инициативе администрации образовательного учреждения лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательного учреждения;

4) за работниками, избранными в состав профсоюзных органов и освобожденными от производственной работы, сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в образовательном учреждении.

5. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и наград ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендовать муниципальным органам управления образованием и территориальным организациям Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательного учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

10. Контроль за выполнением настоящего договора

11.1. В целях контроля за выполнением настоящего договора и регулирования социально-трудовых отношений стороны:

1. Создают комиссию по трудовым разногласиям, принимают положение о ней и определяют порядок ее работы.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую для этого информацию.

11.2. Стороны договорились, что:

1. Отраслевая комиссия рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

2. Отчет о выполнении настоящего Договора рассматривается на совместном заседании не реже одного раза в год и доводится до сведения работодателей, первичных организаций Профсоюза.

3. В период действия настоящего Договора, возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией по трудовым разногласиям в 15-дневный срок.

4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются комиссией по трудовым разногласиям.

11.3. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

11.4. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Сторонами обязательств по настоящему Договору или решений комиссии по трудовым разногласиям, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАРАГИНСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

Соглашение

о внесении изменений в коллективный договор
МБОУ «Карагинская общеобразовательная
основная школа»

МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И ТРУДА КАМЧАТСКОГО КРАЯ
Регистрационный номер <u>40/1</u>
от « <u>22</u> » <u>ноября</u> 20 <u>14</u> года

2014 ГОД

СОГЛАШЕНИЕ
о внесении изменений
в коллективный договор МБОУ «Карагинская ООШ»

с. Карага

«10» сентября 2014 года

Стороны Соглашения: Работодатель – *Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Карагинская основная общеобразовательная школа»* (далее – МБОУ «Карагинская ООШ»), в лице директора *Шафранской Е.В.*, с одной стороны, и работники *Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Карагинская ООШ»*, в лице председателя профсоюзной организации *Красных В.Н.*, с другой стороны, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Внести в текст коллективного договора МБОУ «Карагинская ООШ» зарегистрированного 12 августа 2014г за № 41 следующие изменения:

1.1. В пункте 1.2 раздела 1 «Общие положения» и далее по всему тексту коллективного договора слово «соглашение» словами «коллективный договор».

1.2. Подпункт 2 пункта 1.4. раздела I «Общие положения» изложить в следующей редакции: «В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько отраслевых соглашений, применяются условия соглашений, наиболее благоприятные для работников.»

1.3. Пункт 1.3 раздела 1 «Общие положения» изложить в следующей редакции: «Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ «Карагинская ООШ».

1.4. Второй абзац подпункта 3 пункта 1.4. пункта 1.4 раздела 1 «Общие положения» изложить в следующей редакции: «Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются путем заключения соглашения о внесении изменений и (или) дополнений в коллективный договор. Принимается (заключается) указанное соглашение на общем собрании трудового коллектива, что фиксируется в соответствующем протоколе.»

1.5. Пункт 1.5 раздела I «Общие положения» изложить в следующей редакции: «Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует до 31 декабря 2016 года.»

1.6. Первое предложение пункта 1.6 раздела I «Общие положения» изложить в следующей редакции: «Переговоры Сторон по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2016 года.»

1.7. Подпункт 1 пункта 6.1. раздела 6. «Оплата и нормы труда» изложить в следующей редакции: «Оплата труда работников МБОУ «Карагинская ООШ» осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Камчатского края на основании Положения о системе оплаты труда работников МБОУ «Карагинская основная общеобразовательная школа», утвержденного Приказом директора МБОУ «Карагинская основная общеобразовательная школа» от 07.02.2014 № 28/2 (Приложение 1).»

1.8. Дополнить коллективный договор Приложением №1 « Положение о системе оплаты труда работников МБОУ «Карагинская основная общеобразовательная школа», изложив его в редакции согласно Приложению 1 к настоящему соглашению.

Директор МБОУ «Карагинская
общеобразовательная основная
школа»

_____Е.В.Шафранская

«_»_____2014г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Карагинская
общеобразовательная
основная школа

_____В.Н.Красных

«_»_____2014г.

Коллективный договор
МБОУ «Карагинская общеобразовательная
Основная школа»

с.Карага Камчатский край