

От работодателя:  
Директор  
МКОУ «Пожилинская СШ №13»  
*Т.Н. Евтеева* Т.Н. Евтеева  
«31» мая 2016 г.



От работников:  
Представители трудового коллектива  
*Шелова Н.С.*  
«31» мая 2016 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МКОУ «Пожилинская СШ №13» на 2016-2019 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в администрации муниципального образования город Ефремов

Регистрационный № 19 от «06» июня 2016 г.

Председатель комитета по экономике, развитию малого, среднего бизнеса  
И организационной работе администрации  
Муниципального образования город Ефремов *М.Л. Кирсанова* М.Л. Кирсанова



## **I. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключён между работодателем, в лице директора МКОУ «Пожилинская СШ №13», и работниками МКОУ «Пожилинская СШ №13» и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Пожилинская средняя школа №13» (далее – школа, учреждение).

**1.2.** Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), и иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателей по защите социально – трудовых прав, профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально – экономических, правовых гарантий, льгот и преимуществ для работников.

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются:

- Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение «Пожилинская средняя школа №13», далее школа, учреждение, в лице директора Евтеевой Т. Н., именуемой далее работодатель;
- работники учреждения, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Шиловой Наталии Станиславовны-учителя.

**1.4.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ и иных законодательных актов.

**1.5.** Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

**1.6.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении выделении, преобразовании) школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**1.7.** При смене формы собственности школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

**1.8.** При ликвидации школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

## **II. Трудовой договор**

**2.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии ст. 57 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 коллективным 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 заключается в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 Трудового кодекса РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных частью 2 ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

**2.4.** Заключать срочный трудовой договор сроком до 5 лет:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
  - с лицами, поступающими на работу по совместительству;
  - с поступающими на работу пенсионерами по возрасту.

В трудовом договоре указываются сведения, предусмотренные ч. 1 ст. 57 ТК РФ, а также оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ч 2 ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

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

**2.5.** Работодатель обязан предупредить работника о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Считать возможным расторжение срочного трудового договора по заявлению работника при наличии у него серьезной уважительной причины (болезнь ребенка, беременность и т.п.).

**2.6.** Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения выборного органа от работников. Верхний предел учебной нагрузки не может превышать 36 часов.

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 выборного органа от работников. Эта работа завершается до 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.

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

**2.7.** При распределении учебной нагрузки на следующий 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 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 учебных полугодиях.

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

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

**2.8.** Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

**2.9.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя 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 - комплектов и групп продлённого дня;

— 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);

— простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

— восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

— восстановление на работу военнообязанных

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

**2.10.** По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

**2.11.** В течение учебного года изменение определенных сторонами 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.74, 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 обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст.74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

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

**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, что:

**3.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для нужд школы.

**3.2.** Работодатель обязуется:

**3.2.1.** Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

**3.2.2.** Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

Если в течение трёх лет педагогический работник не аттестовался на первую или высшую категорию, то директор школы вправе обязать работника пройти процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности.

В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с п.3 ст. 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается при невозможности перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у

работодателя работу, соответствующую квалификации работника (вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять.

**3.2.3.** В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработанную плату по основному месту работы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

**3.2.4.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке предусмотренном ст. ст. 173 – 177 ТК РФ.

**3.2.5.** Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с порядком аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. По ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям коэффициенты, квалификации к базовым окладам со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

**4.** Работодатель обязуется:

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

**4.2.** Стороны договорились, что:

**4.2.1.** При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Преимущественное право на оставление на работе, при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), лица проработавшие в учреждении МКОУ «Пожилинская СШ № 13» или в образовательных учреждениях Ефремовского района, которые были реорганизованы или ликвидированы в МКОУ «Пожилинская СШ №13» свыше 10 лет и имеющие непрерывный стаж (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.

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания высшего или

профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее 3 лет;

- обучающиеся в образовательных организациях профессионального образования впервые.

**4.2.2.** Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право, в течение 1 года приема на работу при появлении вакансий.

**4.2.3.** Работникам, высвобожденным из школы в связи с сокращением численности или штата гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников школы услугами культурных, медицинских, спортивно–оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

**4.2.4.** При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней ранее уволенных из школы в связи с сокращением численности или штата.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

**5.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**5.1.** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст. 189 ТК РФ), условиями трудового договора, должностными обязанностями работников, возлагаемых на них Уставом школы.

**5.2.** Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного и обслуживающего персонала школы, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которое не может превышать 40 часов в неделю.

**5.3.** Для педагогических работников школы устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов.

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

**5.4.** Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст. 93 и 256 ТК РФ):

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

**5.5.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие



праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день в связи с финансовыми возможностями, оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

**5.6.** Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников и пропорционально соответствующему объёму нагрузки.

**5.7.** В каникулярное время 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.

**5.8.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяются ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем.

Продление, перенесение, разделение отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

**5.9.** Работодатель обязуется:

**5.9.1.** Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.09.1994 № 1052 «Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций (с изменениями от 1 октября 2002 г. № 724)». – 56 календарных дней.

**5.9.2.** Предоставлять работникам целевые кратковременные отпуска, оплачиваемые в размере среднедневного заработка за счёт средств учреждения в следующих случаях: (ч. 2 ст. 116 ТК РФ)

- смерть близкого родственника (отец, мать, сестра, брат, сын, дочь) – до 5 календарных дней дня с даты смерти, подтверждённой свидетельством о смерти (в исключительных случаях, подтверждённых документально, – с даты выдачи свидетельства о смерти);
- регистрации брака работника или детей работника – 4 календарных дней;
- проводы детей работников в армию – 3 дня.
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день.
- рождение ребенка – 2 календарных дня
- в каникулярное время (кроме летних каникул) предоставлять всем работникам 1 день отдыха как день здоровья.
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – 1 календарный день.
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня.
- встреча из армии – 1 календарный день

Отпуска по данным обстоятельствам предоставлять, если указанные события выпадают на рабочие дни. Данные отпуска не могут переноситься, разрываться или присоединяться к ежегодному отпуску. Если указанное событие выпадает на время ежегодного отпуска, то кратковременный отпуск не предоставляется и дни ежегодного отпуска не переносятся.

**5.9.3.** Предоставлять дополнительные дни к ежегодному оплачиваемому отпуску следующим категориям работников

- шеф – повару, повару, рабочим по кухне – 7 календарных дней.

**5.9.4.** Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определёнными учредителем и Уставом школы. Это время входит в педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

**5.10.** Общими выходными днями являются воскресенье и нерабочие праздничные дни.

Установить 6-дневную рабочую неделю для учителей 5-11 классов, 5 дневную – для учителей 1-4 классов.

При 5-дневной рабочей неделе два выходных дня — суббота и воскресенье.

При шестидневной — один выходной день — воскресенье.

**5.10.1.** Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти (или триместра). Расписание составляется с учетом требований СанПиН и рационального использования времени учителя

**5.10.2.** Педагогическим работникам предоставлять один дополнительный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, так же предоставлять дополнительный методический день пед. работникам чья нагрузка составляет менее 18 часов. Методический день предоставляется учителю в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу администрацией учреждения и учеба проходит во время, когда в школе проводятся уроки.

**5.10.3.** Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин.

**5.11.** Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей (му) ребенка в возрасте до 14 лет;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту);

— родителям и женам (мужьям) военнообязанных, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы;

- до 60 календарных дней
  - работающим инвалидам;
- до 10 календарных дней
  - в случае тяжелого заболевания близкого родственника
- до 35 календарных дней
  - ветеранам боевых действий.

**5.12.** Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173-174 Трудового кодекса РФ.

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

**5.14.** Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)

## **VI. Оплата и нормирование труда**

**6.** Стороны исходят из того, что:

**6.1.** Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда, установленной нормативными правовыми актами администрации муниципального образования город Ефремов, локальными актами Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Пожилинская средняя школа №13», отраслевыми и территориальными соглашениями, действующими на территории Тульской области, действующим трудовым законодательством.

**6.2.** Оплата труда прочих работников школы производится согласно правовых актов, действующих на текущий период на территории муниципального образования.

**6.3.** Заработная плата работников школы состоит из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, входящих в соответствующую профессионально-квалификационную группу, а также компенсационных и стимулирующих выплат, в размерах, установленных действующими правовыми актами.

**6.4.** Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца.

**6.5.** При выплате заработной платы бухгалтерия обязана извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и об основаниях произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

**6.6.** Работодатель обязуется:

**6.6.1.** Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы по основаниям, предусмотренным ст. 142 ТК РФ, ст. 234 ТК РФ.

**6.6.2.** Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке, после проведения соответствующих примирительных процедур, место работы и должность.

## **VII. Гарантии и компенсации**

**7.1** Стороны договорились, что работодатель:

**7.1.1.** Устанавливает порядок, размер и перечень компенсационных выплат и выплаты стимулирующего характера работникам школы в соответствии с Положением об оплате труда по школе.

Работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, стимулирующие выплаты не назначаются и не производятся.

**7.1.2.** Оказывает материальную помощь работникам школы, при наличии финансовой возможности. Решение об оказании материальной помощи принимается комиссией в составе не менее трёх человек из числа административного, педагогического и обслуживающего персонала, избранных и утверждённых на общем собрании трудового коллектива.

**7.1.3.** Предоставляет молодому специалисту по истечению 9 месяцев работы выплату в размере не менее 10 месячных окладов.

**7.1.4.** Выплачивает премии работникам на юбилейные годы ( 50, 60, 70 лет) при наличии финансовой возможности.

- Выплачивает премии работникам за педагогический стаж (30, 40,50 лет) при наличии финансовой возможности.

**7.2.** Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере одного месячного оклада, при наличии финансовой возможности.

**7.3.** Сохранять пед. работникам при истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года, уровень оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 ч. 5 ст. 47 ФЗ. № 273 – ФЗ. об образовании в РФ от 29. 12. 2012;
- при выходе на работу после нахождения на военных сборах по призыву военнообязанных, находящихся в запасе;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работником и руководителем школы, которым до назначения пенсии по старости осталось менее 1 года.

- В случае возобновления пед. работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- В случае временной нетрудоспособности;

**7.4.** Работодатель обязуется закреплять наставников за молодыми специалистами на 3 года работы. Выплачивать наставникам доплаты, при наличии финансовой возможности.

### **VIII. Охрана труда и здоровья**

**8.** Работодатель обязуется:

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

**8.2.** При наличии финансовой возможности проводить в школе специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

**8.3.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками школы инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

**8.4.** Обеспечивать хранение и ремонт специальной одежды работников.

**8.5.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

**8.6.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, вести их учёт в соответствии с действующим законодательством.

**8.7.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

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

**8.9.** Создать в школе комиссию по охране труда и трудовым спорам из равного числа представителей работника и работодателя.

**8.9.1.** Разрешать в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст. 398-418) индивидуальные трудовые споры работников и администрации школы по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из зарплаты, премирования, предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчёта или выдачи трудовой книжки при наличии финансовой возможности.

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

**8.11.** Способствовать организации лечебно-профилактических мероприятий и отдыха работников, укреплению их здоровья.

## **IX. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

**9.** Стороны договорились, что:

**9.1.** Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду местного самоуправления

**9.2.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются ежегодно на общем собрании работников школы.

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

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

**9.5.** Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами, и распространяет своё действие на правоотношения со дня подписания коллективного договора.

**9.6.** Стороны имеют право продлять срок действия коллективного договора на срок до трёх лет.

В случае, если по истечении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не возразила желая его прекратить, то коллективный договор считается продленным на срок до трёх лет.