

I. Общие положения.

Настоящий коллективный договор между работниками муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» с. Летняя Ставка, в лице профсоюзного комитета (председатель В. Ф. Коротенко), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, и работодателем в лице директора муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1» Г. А. Горяиновой, действующего на основании Устава учреждения, является локальным правовым актом, цель которого - создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с действующими нормами, содержащиеся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее - ТК РФ), Федеральных законах РФ, Законах Ставропольского края и нормативных документов Туркменского муниципального района, Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края на 2011-2013 годы. С учётом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и другими соглашениями (ст. 41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.

Сторонами коллективного договора являются:

- работники школы, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком);
- работодатель в лице его представителя - директора школы.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК).

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его обеими сторонами.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально - экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Действие настоящего коллективного договора распространяются на членов профсоюза, а работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК)

II. Обеспечение занятости, профессиональной подготовки и повышения квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
2. Работодатель обязан при приеме на работу (до заключения трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда работников учреждения и другими локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
3. Трудовой договор с работником заключается с работником в письменной форме на неопределенный срок.
4. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
5. В трудовом договоре оговариваются существующие условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, оплата труда работников (его размер) за должностной оклад (ставку), компенсационные и стимулирующие выплаты, льготы. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).
6. Объем педагогической нагрузки педагогических работников устанавливается не менее одной ставки, необходимой для выработки льготного педагогического стажа. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон и с учётом мнения профсоюзного

комитета. В случае сокращения количества классов педагогические работники догружаются по возможности до установленной ставки другой педагогической работой.

Уменьшение педагогической нагрузки в таких случаях рассматривается как изменение условий труда. Об указанных изменениях педагог должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца и должны быть внесены изменения, дополнения в письменной форме в трудовой договор.

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

Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможны только:

- по взаимному согласию сторон в письменной форме;
- по инициативе работодателя в случаях:

Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов комплектов, временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника; восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.

7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
8. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются, кроме случаев, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ.
9. Труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется с учетом исключения дискриминации по полу, возрасту, семейному положению.
10. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника или в случае оформленного отказа от дачи объяснения. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).
11. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью людей.
12. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13 ст. 288, 336 ТК РФ.
13. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79.ТК РФ). Обязать временно отсутствующего работника сообщать о своём выходе на работу не менее чем за 3 дня до выхода.

14. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.
15. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности краевой аттестационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии включается член комиссии от профсоюзного комитета.
16. Стороны договорились, что помимо, лиц, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ (работников с более высокой квалификацией, семейных работников - при наличии двух и более иждивенцев, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом, работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного работодателя, работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также при равной квалификации лица:
 - пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
 - имеющие длительный (свыше 15 лет) стаж непрерывной работы в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1»;
 - одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет.
17. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения. В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности и общественных потребностей трудоустроить на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.
18. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюзный комитет учреждения предупреждается в письменной форме не менее чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Массовым увольнением является высвобождение 10 и более работников в течение 30 календарных дней. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.
19. Лицам, получившим уведомление об увольнении п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется по их письменному заявлению свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка на период трудоустройства (ст. 178 ТК РФ).
20. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию в пределах учреждения.
21. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене учредителя, руководителя учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).
22. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ).
23. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

24. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:
- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников,
 - возможность перемещений работников внутри образовательного учреждения,
 - приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации,
 - с учетом мнения профсоюзного комитета снижать нагрузку (при условии, если у педагогического работника учебная нагрузка более одной ставки) педагогических работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за два месяца.
25. Работодатель обязуется:
- для обеспечения повышения квалификации педагогических работников учреждения добиваться включения ежегодно при формировании бюджета средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников, в том числе на сохранение средней заработной платы обучающемуся педагогическому работнику и оплату труда работников, его замещающих (п.9.6 Отраслевого соглашения по учреждениям образования СК на 2011-2013 г.г.)
 - организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, согласно плана профессиональной подготовки, переподготовки повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей.
26. Переподготовка и повышение квалификации педагогов осуществляется 1 раз в 5 лет за счет средств учреждения.

Аттестация педагогических кадров проводится по двум направлениям:

- 1) подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя;
 - 2) установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемой к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника)
27. Аттестации не подлежат:
- педагоги, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
 - беременные женщины;
 - женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
 - педагоги, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
 - педагоги, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников возможна не ранее через два года после их выхода из указанных отпусков.

28. Педагоги освобождаются от процедуры аттестации по представлению работодателя в случаях:

а. наличия государственных наград, полученных за достижение в педагогической деятельности;

б. победы в конкурсе профессионального мастерства (на муниципальном или краевом уровне за последние 3 года);

в. получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет.

29. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по результатам аттестации признанного не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе, является правом, а не обязанностью работодателя.

30. Педагог признанный аттестационной комиссией не соответствующий занимаемой должности, имеет право претендовать на другие вакантные должности, имеющиеся в учреждении.

31. Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии и законодательством РФ.

32. Порядок аттестации педагогических работников не предусматривает помимо заявлений педагогических работников об аттестации на первую или высшую квалификационную категорию каких-либо иных документов, в том числе писем образовательных учреждений.

Представления работодателя для прохождения педагогическим работником аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, не требуется, поскольку в соответствии с пунктом 25 Порядка аттестации педагогических работников такая аттестация проводится только на основании личного заявления педагогического работника, адресуемого аттестационной комиссии.

33. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации и требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа Министерством (с этой даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории).

34. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов, видов и независимо от преподаваемого предмета.

35. При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена, квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы.

36. При аттестации педагогических работников с целью подтверждения их соответствия занимаемой должности не предусматривается какой-либо срок ее проведения для самих педагогических работников.

Основанием для проведения такой аттестации является представление работодателя, с которым он должен ознакомить педагогического работника под роспись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации, а также обязан довести до его сведения письменно информацию о дате, месте и времени проведения аттестации, также не позднее, чем за месяц до ее начала.

37. Педагог для сохранения уровня оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории (первой или высшей квалификационной категории) имеет право обратиться в аттестационную комиссию заранее, не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия имеющейся квалификационной категории, (для рассмотрения заявления - один месяц, и для проведения аттестации – два месяца).

38. Согласно Федерального закона от 27.07.2010, № 215-ФЗ «О внесении изменений в статью 55 Закона Российской Федерации «Об образовании», педагогический работник имеет право не реже одного раза в пять лет проходить профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к содержанию образовательных программ, уровню подготовки и условиям реализации этих программ.

39. Работодатель обязан заключить дополнительный договор (ученический договор) с работником о прохождении профессиональной переподготовки или повышения квалификации (ст.197 ТК). Данный договор должен содержать сроки обучения, сохранения место работы и заработной платы во время обучения, обязанность работодателя обеспечить работнику гарантии и компенсации для повышения квалификации (ст.187 ТК).

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

III. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Рабочее время работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК) (**приложение № 2**), учебным расписанием, календарным планом учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, возлагаемыми на них Уставом учреждения, согласованным с профсоюзным комитетом.

Начало работы учреждения с 08.30 часа

Окончание рабочего дня 15.30 часов у вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала (женщины)

Окончание рабочего дня 14.30 часов у педагогов учреждения

Обед 12.00. – 13.00. у вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

Продолжительность рабочего времени:

- педагогов учреждения составляет 36 часов в неделю,
- вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала - 40 часов в неделю (кроме женщин).

Рабочее время педагогов в период учебного года определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с должностными обязанностями и трудовым договором.

В учреждении установлена шестидневная рабочая неделя. Выходной день-воскресенье.

3.1. К работе в сверхурочное время привлекаются работники с их письменного согласия и с учётом мнения профсоюзного комитета. Работа в сверхурочное время компенсируется другим днем отдыха. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.2. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между уроками, занятиями.

3.3. Часы, свободные от проведения уроков, занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, педагог вправе использовать по своему усмотрению.

3.4. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные дни отдыха (ст.101 ТК РФ) работникам за ненормированный рабочий день (перечень должностей работников с ненормированным днем устанавливается коллективным договором и принимается с учетом мнения профсоюзного органа) **(приложение № 3)**.

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия с учетом мнения профсоюзного комитета и при наличии письменного распоряжения руководителя.

Работа в выходной день компенсируется другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере.

3.6. Работодатель устанавливает неполное рабочее время (по просьбе работника) на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

- - беременным женщинам,
- - одному из родителей, опекуну, имеющим ребенка до 14 лет (ребенка - инвалида – до 18 лет),

- - лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,
- - лицам моложе 18 лет,
- - работнику по согласованию с работодателем.

3.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.8. Предоставление отпуска по частям, отзыв работника из отпуска осуществляется только с согласия работника, с учётом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя.

3.9. Педагоги имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (**приложение № 4**).

3.10. Стороны договорились о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам:

- занятым, на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК (**приложение 5**)

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК

- на основании Соглашения между отделом образования и районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ в случаях:

- бракосочетания – 3 календарных дня,
- смерти близких родственников (родителей, супруга, детей)–3 календарных дня,
- председателю профкома за общественную работу – 4 календарных дня;
- юбилей работника (50 лет, 55 и т.д.), на бракосочетание детей – 1 календарный день.

3.11. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, в случаях:

- празднования свадьбы детей – 2 календарных дня,
- проводов детей на военную службу – 2 календарных дня,
- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня,
- при переезде – 3 календарных дня.

3.12. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника помимо лиц, указанных ст. 128 ТК РФ (участникам Великой Отечественной войны - 35 календарных дней в году, работающим

пенсионерам по возрасту - 14 дней в году, родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы - 14 календарных дней в году, работающим инвалидам – 60 календарных дней в году, работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней)

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 12 календарных дней в году,
- по состоянию здоровья – до 10 дней,
- в случае смерти близких родственников – 3 дней,
- отправление детей в школу 1 сентября - 1 день.

3.13. Работодатель обеспечивает педагогам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время перерыва для отдыха и питания других работников составляет не более 2-х часов и не менее 30 минут. (ст. 108 ТК РФ)

3.14. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения денежного расчёта.

3.15. Установить за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты в пределах фонда заработной платы отсутствующего работника, но не менее 50 %.

3.16. Применять меры поощрения с учетом мнения профкома (в том числе премирование) за успехи в работе.

3.17. Не допускать без согласования с профсоюзным комитетом решение следующих вопросов:

- распределение педагогической нагрузки на следующий учебный год,
- установление стимулирующих выплат;
- награждения работников ведомственными нагрудными знаками и знаками отличия;
- сокращение штатов и численности работников

3.18. Извещать работников о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца.

3.19. Стороны договорились:

- 1) Работник имеет право в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
- 2) Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

- 3) Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.
- 4) Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его полномочного представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не менее 2/3 его средней заработной платы.
- 5) За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.
- 6) Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном объеме.

3.20. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы,
- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа,
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией,
- при присвоении почетного звания со дня присвоения
- при изменении условий оплаты по стимулирующим выплатам (при пересмотре качества работы)

IV. Оплата и нормирование труда.

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 1», осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1».

Положение об оплате труда учреждения разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и является приложением к настоящему коллективному договору (**приложение № 6**).

4.2. Положение об оплате труда учреждения разработано в соответствии с постановлением главы администрации Туркменского муниципального района Ставропольского края от 28.10. 2008г. № 166 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из средств бюджета Туркменского муниципального района» (с изменениями внесенными постановлением администрации Туркменского муниципального района 09 сентября 2011 г. № 346 « О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Туркменского муниципального района Ставропольского края от 28.10.2008г. № 166 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансируемых

из средств бюджета Туркменского муниципального района» и постановлением администрации Туркменского муниципального района от 31 октября 2011 г. № 438 «О внесении изменений и дополнений в постановление главы администрации Туркменского муниципального района Ставропольского края от 28 октября 2008 года № 166 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из средств бюджета Туркменского муниципального района»; на основе Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края на 2011-2013 годы; приказа Министерства здравоохранения и социального развития № 216н от 05.05.2008 г. и №593 от 14.08.2009г.; режима рабочего времени и отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений (приказ Минобразования и науки РФ № 69 от 27.03.2006 г), норм часов педагогической работы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

4.3. Средства, поступающие на содержание учреждения образования (согласно Решения Совета Туркменского муниципального района по утверждению бюджета отрасли образования на текущий год) распределяются: на оплату труда и на материально - техническое обеспечение учреждения.

4.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей части.

4.5. Заработная плата педагогических работников состоит из следующих частей:

а) базовой части, т.е. должностного оклада, зависящего от:

- педагогической нагрузки;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;

б) компенсационной части оплаты труда, состоящей из выплат:

- - за работу в сельской местности в размере 25% от педагогической нагрузки;
- - за работу отклоняющихся от нормальных условий труда (пустынные - безводные)-10 % от общего фонда оплаты труда;
- - за работу не входящую в круг основных обязанностей работника.

в) стимулирующих выплат, включающих в себя:

- поощрительные выплаты по результатам труда за качество работы по критериям;
- за почетное звание, ведомственный нагрудный знак в размере 15% от должностного оклада;
- за классное руководство-1000 рублей..

4.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения распределяется между работниками учреждения пропорционально доле базового

фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список т.е.:

- стимулирующей части фонда оплаты труда для работников занимающие должности по штатному расписанию;
- стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала по тарификационному списку.

4.7. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за стаж непрерывной работы, выслугу лет и премиальные выплаты по итогам работы.

4.8. Оплата труда других работников, устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и нормативными правовыми актами муниципального района, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений:

«Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников» (приложение № 7) «Положение о премировании и оказании материальной помощи» (приложение № 8.), принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом, управляющим советом и утверждаются руководителем учреждения. Данные локальные акты являются приложениями к коллективному договору.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется, по представлению руководителя учреждения комиссией в состав которого входят представители работодателя, профсоюзного комитета, управляющего совета учреждения.

4.9. Руководитель обязуется:

4.9.1. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 3 и 18 числа, зачислением на электронную карту по заявлению работников.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.9.2. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.10. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28 -е (29-е) число включительно).

4.11. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только в случаях:

- уменьшения количества классов комплектов (Типового положения об общеобразовательной школе);
- временного увеличения педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении (отмена работы в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего этот объем работы;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.12. Установить оплату с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих случаях:

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в двойном размере;
- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, в пределах экономии средств на оплату труда отсутствующего работника, но не менее 50%;

4.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

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

4.14. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

4.15. Регулярно, за день до направления в командировку (курсовая переподготовка), возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.16. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения профкома школы.

4.17. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.18. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.19. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.20. Не допускать без согласования с профкомом школы рассмотрение следующих вопросов:

- установление педагогической нагрузки на следующий учебный год;
- установление стимулирующих выплат, награждение денежными премиями;
- проведение мероприятий по подготовке документов к аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности

4.21. Принять список работников, занятых на работах с вредными опасными условиями труда, за которые установить доплаты и дополнительный отпуск. (Приложение № 9)

4.22. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

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

4.24. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссии);
- при присвоении почетного звания (со дня присвоения).

4.25. При уменьшении педагогической нагрузки в течение учебного года по независящим от педагога причинам до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическую пед. нагрузку, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработную плату, установленную до снижения нагрузки, если она была установлена, ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.26. Оплата труда работников по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством, но не менее 50 % должностного оклада.

V. Социальные гарантии и льготы.

Работодатель обязуется:

1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173 – 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных заведениях, и работникам, получающим второе высшее образование.
2. Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующем законодательством, независимо от нахождения их в отпуске, периоде временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждения, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства.
3. Ходатайствовать перед краевой аттестационной комиссией о продлении срока действия до 1 года имеющейся квалификационной категории педагогическим работникам в случаях:

- длительной нетрудоспособности,
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком,
- отпуска до одного года в соответствии Закона РФ «Об образовании».
- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией учреждения, сокращением штата или выходом на пенсию независимо от её вида.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось менее одного года, сохранить имеющуюся у них квалификационную категорию.

4. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Пенсионный фонд РФ.

5. Выделять средства из внебюджетного фонда для организации профессиональных и спортивно – оздоровительных мероприятий.

6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство) по представлению профсоюзного комитета.

7. За счёт средств фонда экономии заработной платы работодатель оказывает материальную помощь работникам образовательного учреждения в случаях:

- ухода на пенсию – в размере одного должностного оклада;
- смерти близких родственников - в размере одного должностного оклада;
- юбилея (50,55,60 и т.д. лет), в размере одного должностного оклада

8. Осуществлять из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере 10% от основного оклада следующим категориям увольняемых работников: -
получившим трудовое увечье в данном учреждении, -
всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения,

9. Выплачивать надбавку в размере 1000 рублей к должностному окладу молодым специалистам в течение первых трех лет после окончания высшего учебного заведения

10. Обеспечивать работников санаторно-курортными путевками за счет средств соц. страхования и средств добровольного медицинского страхования.

11.. Обеспечивать детей работников образовательного учреждения путевками в летние оздоровительные лагеря за счет средств соц. страхования и новогодними подарками за счет средств профкома.

VI. Охрана труда и здоровья.

Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ)

Обязательства работодателя по охране труда и здоровья работников:

1. Обеспечить:

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ),
- оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарём и сохранность этого имущества на период его эксплуатации,
- выполнение всех работ, предусмотренных соглашением по охране труда,
- установление теплового режима в течение зимнего периода в соответствии с санитарными нормами,
- своевременную выдачу работникам спецодежды согласно существующих норм,
- режим труда и отдыха работников.

Для реализации этих задач осуществлять мероприятия по охране труда.

Перечень этих мероприятий, сроки, ответственные лица указаны в соглашении по охране труда, составляемом на один год (приложение № 13).

Предусмотреть финансирование мероприятий по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, в размере не менее 0,2 процента от фонда оплаты труда.

Контролировать выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно – гигиенических условий содержания помещений (приложение № 12).

2. Организовать контроль за:

- состоянием условий труда и аттестацией рабочих мест по условиям труда согласно **Приказа Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н «Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», который введен в действие с 01.09.2011.**
- правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты, согласно межгосударственным стандартом ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда»:

3. Проводить инструктаж по безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях.

4. Своевременно информировать работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих.

5. Организовать:

- за счет средств работодателя ежегодные обязательные периодические и предварительные (при поступлении на работу) профилактические медицинские осмотры работников (ст. 212 ТК РФ),

- внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотра (ст. 212, 219 ТК РФ).
 - санитарно - бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, предоставить работникам помещение для приема пищи, оказания медицинской помощи, для отдыха и психологической разгрузки (ст.212,223 ТК РФ).
 - проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.
6. Ходатайствовать перед фондом социального страхования о приобретении путевок на санаторное лечение для детей работников с учетом мнения профсоюзного комитета.
 7. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с профсоюзным комитетом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, 229 ТК РФ)
 8. Принимать меры (оказание пострадавшим первой медицинской помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).
 9. Нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.
 10. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ, Федеральным Законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 года. В соответствии с указанным законом размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты трудоспособности. Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы. Выплаты назначаются на основании решения фонда социального страхования РФ. Работнику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, выплаты производятся через бухгалтерию.
 11. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушений норм охраны труда (ст. 220 ТК РФ).
 12. Выплачивать денежную компенсацию во время простоя в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ). Работник имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст. 219 ТК РФ).
 13. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.
 14. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 ТК РФ).

15. Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев в школе, и при обострении профессиональных заболеваний.

16. Организовать совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 218 ТК РФ).

17. Провести аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда, согласно **Приказа Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н «Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда»**,

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

18. Оказывать содействие техническому инспектору труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

19. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

20. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза
- проводить работу по оздоровлению детей сотрудников.

Обязательства работников по охране труда и технике безопасности:

- соблюдать правила и инструкции по охране труда,
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ),
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях,
- проходить по представлению работодателя обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности.

Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1991 г №10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законодательными актами РФ, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями

работодателей и Правительством России, краевого Соглашения между Правительством Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополя, Отраслевого соглашения по учреждениям образования СК, районного соглашения работников образования, устава учреждения, коллективного договора.

Стороны договорились о том, что работодатель и их полномочные представители обязаны:

1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
2. Не препятствовать профсоюзному комитету осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
3. Увольнять работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, ст.336 ТК РФ) с учетом мнения профсоюзного комитета.
4. Предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность проведения оздоровительной, культурно- массовой работы, размещения информации в доступном для всех работников месте, пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ)
5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза. Членские профсоюзные взносы перечислять на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Не допускать задержки перечисления средств.
6. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время участия в качестве делегатов профсоюзных мероприятий.
7. Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами ст. 81 ТК РФ, а равно при изменении условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат иных стимулирующих и поощрительных выплат) только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
8. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.
9. Включать члена профкома в состав комиссий по тарификации, подготовке материалов к аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
10. Согласовывать с профсоюзным комитетом следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя,
 - привлечение к сверхурочным работам,
 - разделение рабочего времени на части,
 - очередность предоставления отпусков,
 - систему оплаты и нормирования труда,
 - массовые увольнения,
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем,

- утверждение Правил Внутреннего трудового распорядка,
 - создание комиссии по охране труда,
 - составление графиков сменности,
 - наложение и снятие дисциплинарных взысканий,
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей,
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам,
 - распределение педагогической нагрузки,
 - расписание занятий,
 - установление, изменение размеров и снятие стимулирующей части за качество работы,
 - распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы,
 - должностные инструкции работников,
 - инструкции по охране труда,
 - проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.
11. Совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборного члена организации и членов профсоюза.
12. Председателю первичной организации, не освобожденный от основной работы, устанавливать не менее 25% должностного оклада ежемесячные стимулирующие выплаты из фондов стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения образования, за участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (п.11.7 Отраслевого соглашения по учреждениям образования СК на 2011-2013 г.г. районного отраслевого соглашения работников образования,)

VIII. Обязательства профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет обязуется:

1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом « О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.
2. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
3. Извещать вышестоящие органы о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст.195 ТК РФ).
4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза по их заявлению в комиссии по трудовым спорам и в суде.
5. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни согласно утверждённой смете доходов и расходов профсоюзной организации.
6. Содействовать осуществлению культурно – массовой и оздоровительной работы в учреждении
7. Осуществлять контроль за:
 - соблюдением работодателем и его полномочными представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- правильностью расходования фонда оплаты труда (базового, компенсирующего и стимулирующих фондов), фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;
 - правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации;
 - своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию, за оздоровлением работников и их детей и предоставлением им санаторно-курортного лечения,
 - своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования,
 - правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты,
 - соблюдением порядка подготовки материалов к аттестации педагогических работников учреждения на соответствие занимаемой должности,
 - состоянием охраны труда и отдыха работников.
8. Участвовать в работе комиссий школы по тарификации, подготовке материалов по аттестации работников на соответствие занимаемой должности, аттестации рабочих мест, охране труда, в выдвижении претендентов на награждения разных уровней, участвовать в работе управляющего совета учреждения.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в районное управление по труду.
2. Текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
3. Совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
8. Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставить гарантии трудовой деятельности (ст. 39 ТК РФ).
9. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.
10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты в первом квартале 2015 года.