

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и работниками
муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 9»
г. Вилючинска Камчатского края

Принят на общем собрании трудового коллектива 11 февраля 2013 года

Директор муниципального
бюджетного образовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 9»

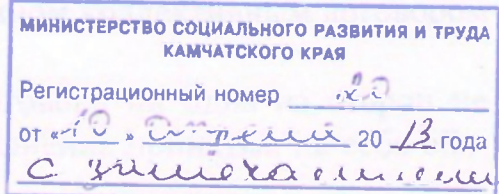


И.Е. Танковид

Председатель совета трудового
коллектива муниципального
бюджетного образовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 9»



М.А. Борисенко



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и работниками
муниципального бюджетного образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 9»
г. Вилючинска Камчатского края

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 9» (далее в тексте «работодатель») (далее – образовательном учреждении).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работниками образовательного учреждения, представленных советом трудового коллектива в лице председателя Борисенко М.А., с одной стороны, именуемой далее «работники», и работодателем в лице директора образовательного учреждения Танковид И.Е., с другой стороны, именуемый далее «работодатель», совместно именуемые - «стороны», с целью регулирования социально-трудовых отношений в организации в соответствии с ТК РФ.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, при реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором образовательного учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.6. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.7. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

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

зательств. Пересмотр обязательств Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами либо со дня установленного коллективным договором.

1.12. Коллективный договор признает исключительное право работодателя на:

- ❖ ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- ❖ приём на работу работников образовательного учреждения;
- ❖ установление должностных обязанностей;
- ❖ требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- ❖ поощрение работников за добросовестный труд;
- ❖ привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- ❖ принятие локальных нормативных актов;
- ❖ установление системы оплаты труда, в соответствии с действующим законодательством;
- ❖ применение стимулирующих выплат поощрения в соответствии с действующим в ОУ «Положением о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ № 9;
- ❖ требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.13. Основные формы участия работников в управлении организацией определены в ст. 53 ТК РФ.

1.14. Работники имеют право уполномочить совет трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29, 31 ТК РФ).

1.15. Работодатель признает совет трудового коллектива единственным полномочным представителем трудового коллектива.

1.16. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.17. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1.18. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.19. Изменения и дополнения к коллективному договору на основе взаимной договорённости производятся в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44).

1.20. Работодатель несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности совета трудового коллектива и предоставление помещения для работы.

II. Прием и увольнение работников

При приеме на работу работодатель обязуется:

2.1. Заключать трудовой договор. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ). Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя (ст. 61 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником, заключается:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить работодателю:

- ❖ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- ❖ трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- ❖ страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- ❖ документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- ❖ документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- ❖ медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- ❖ справку об отсутствии судимости (для педагогических работников);
- ❖ свидетельство о постановке на учет в налоговом органе – ИНН.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников. Если трудовой договор с педагогическим работником в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует либо в нем не указан объем учебной нагрузки, то считается, что работник работает с тем объемом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом директора образовательного учреждения при приеме на работу.

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

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника либо по инициативе работодателя в случаях и порядке, указанном в п.2.10 настоящего коллективного договора.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу (далее - педагогических работников) помимо основной работы, устанавливается директором образовательного учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников (до ухода в очередной отпуск) с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. При установлении педагогическим работникам, для которых образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора образовательного учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с:

- ❖ настоящим коллективным договором;
- ❖ Уставом учреждения;
- ❖ Правилами внутреннего трудового распорядка;
- ❖ приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- ❖ провести первичный инструктаж по ОТ, с записью в «Журнале первичного инструктажа по ОТ и ТБ»;
- ❖ должностной инструкцией;
- ❖ иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника и действующими в учреждении.

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

2.13. В соответствии со ст. 70 ТК РФ при приеме на работу может устанавливаться испытание по соглашению сторон для проверки соответствия работника поручаемой работе. Испытание не может превышать трех месяцев. В случае приема на работу с испытанием, указать это в трудовом договоре.

Испытание не касается следующих категорий лиц:

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет;
- лица, окончившие имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения (речь о молодых специалистах, вышедших из ВУЗа);
- лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

2.14. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.15. Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения - с указанием причин.

2.16. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.17. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 ТК РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии срок в один год).

2.18. Трудовой договор может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

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

2.20. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора школы. С приказом директора образовательного учреждения о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.21. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в день увольнения, а если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" п. 6 части первой ст. 81 или п. 4 части первой ст. 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

III. Аттестация, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.
- 3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в образовательном учреждении, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования, в том числе на основании рекомендаций аттестационной комиссии на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).

- краткосрочные (каникулярные) курсы для педагогов, работающих по какой-либо общей проблеме;
- краткосрочные (каникулярные) курсы для педагогического коллектива;
- проблемные тематические курсы для группы педагогов, работающих по инновационной теме;
- проблемные предметные курсы для учителей одной предметной области;
- дистанционное обучение;
- обучение по индивидуальному маршруту;

- Интернет – форумы, конкурсы, ЧАТЫ, Интернет - государство учителей;
- фестиваль открытых уроков;
- методические семинары, семинары-практикумы;
- участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей), учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации.

3.1.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.1.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

3.1.5. Представлять в аттестационную комиссию (главную аттестационную комиссию) для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей) и руководящих работников с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводимой один раз в 5 лет портфолио или представление на аттестуемых работников. Портфолио или представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником курсов повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций. Работодатель не должен одновременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических работников учреждения, не имеющих квалификационную категорию.

Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.1.6. Работодатель обязуется знакомить аттестуемых под роспись не позднее чем за месяц до дня проведения аттестации.

3.1.7. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией (главной аттестационной комиссией).

3.3.8. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- ❖ педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- ❖ беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- ❖ педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения ими возраста трех лет.

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

3.1.9. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.1.10. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома школы (иной уполномоченный профкомом школы профсоюзный представитель).

IV. Организация труда, режим работы, время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

4.2. Для работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, «Положением о дежурном администраторе», «Положением о дежурном учителе», Положением о дежурном классном руководителе» и Уставом.

Ненормированный рабочий день устанавливает для следующих работников: --
- директор,
- заместители директора.

4.4. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

4.5. Рабочее время педагога определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня до начала очередного полугодия. Расписание составляется с учетом требований СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях" и рационального использования времени педагога.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

Рабочее время остальных сотрудников учреждения определяется индивидуальным графиком, утверждённым работодателем не позднее, чем за 3 дня до начала очередного полугодия.

Педагогическим работникам по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.6. Работники посещают все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

Уведомление в форме приказов, планов, объявлений, распоряжений о проведении мероприятий вывешиваются заблаговременно на доске объявлений.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает

перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации, связи;
- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым и дополнительным отпусками, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (например, дежурство и другие).

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, ненормируемой части рабочего времени, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул учащихся определяется в пределах нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.9. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии со ст. 124, 125 ТК РФ.

4.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.12. Разделение отпуска на части возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней.

4.13. Один раз в два года за счет средств работодателя работникам предоставляется право на оплачиваемый проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах Российской Федерации. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, производится согласно ФЗ № 122 – ФЗ от 22.08.2004 и закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям».

Работодатель оплачивает проезд к месту использования отпуска работника и обратно, а также провоз багажа, находящимся на иждивении, неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска.

4.14. Отпускные и проезд предоставляются не позднее, чем за три дня до ухода в очередной отпуск.

4.15. Проезд предоставляется работнику только по основному месту работы.

4.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работников через 6 месяцев непрерывной работы

4.17. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях установленных учредителем и (или) органом образовательного учреждения. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

4.18. Образовательное учреждение работает в режиме шестидневной рабочей недели. Выходным днём является воскресенье. Работодатель обязуется установить:

- 6-дневную рабочую неделю для педагогических работников, технических работников ОУ, библиотекаря, гардеробщниц;

- 5-дневную рабочую неделю для специалиста по кадрам, рабочего по обслуживанию здания, электрика;

- скользящий график для сторожей;

При шестидневной рабочей неделе один выходной день – воскресенье.

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

4.19. Учреждение работает ежедневно с 8⁰⁰ и в соответствии с расписанием уроков и внеурочной занятости детей до 19³⁰.

Педагогические работники должны являться на учебные занятия не позднее, чем за 15 минут до начала занятий.

Перемены являются рабочим временем педагога, так как оплата труда производится по астрономическим (а не академическим) часам.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи одновременно с обучающимся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Перерыв для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работы работников и составляет не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

4.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ:

- ❖ участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- ❖ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- ❖ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- ❖ работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- ❖ работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти календарных дней.

4.21. Педагогическим работникам и остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной и дополнительный оплачиваемые отпуска в соответствии с Федеральным законом №197-ФЗ "Трудовой кодекс Российской Федерации" (статьи 114, 321, 322 и 334) и постановлением Правительства РФ № 724 от 01.10.2002 г. "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам".

Всем педагогическим работникам 80 календарных дней; остальным категориям работников - 52 календарных дня.

4.22. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с письменного согласия работников и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.23. Работодатель гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.

4.24. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счет средств работодателя или получивший вторую специальность за счет средств работодателя, обязан отработать в Учреждении по полученной специальности 2 года, либо вернуть работодателю затраченную сумму полностью, либо пропорционально неотработанному времени. Данное положение должно быть зафиксировано в трудовом договоре.

V. Оплата и стимулирование труда

5.1. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников, разработанное и утвержденное директором образовательного учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива и является Приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

5.2. Заработная плата работников образовательного учреждения не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

5.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в образовательном учреждении системе оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц по безналичному расчету. Заработная плата выдается два раза в месяц - 25 числа текущего месяца и 15 числа следующего месяца.

5.4. Заработная плата работников устанавливается исходя из тарифных ставок учебной нагрузки.

5.5. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной, по результатам аттестации.

5.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и локальными нормативными актами учреждения.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

5.8. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) и стимулирующих выплат (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами образовательного учреждения, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.

5.9. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и иные выплаты). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогического работника, являются критерии, отражающие качество его работы.

5.10. Система стимулирующих выплат работникам обеспечивает выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, младшему обслуживающему персоналу образовательного учреждения и др.

Работодатель может устанавливать доплаты и надбавки на срок от 1 до 12 месяцев, а при ухудшении качества работы уменьшать или отменять их.

5.11. Работодатель обязуется обеспечивать:

- извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).
- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, - денежную компенсацию в размере не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.
- оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

5.12. Работникам государственных учреждений образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, находящихся в ведении Камчатского края, и муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из краевого бюджета, проработавшим в указанных учреждениях не менее 15 лет, - до 8 основных окладов (основных должностных окладов), не менее 20 лет, до 12 основных окладов (основных должностных окладов) (Постановление правительства Камчатского края от 19.07.2012 № 316-П «О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Камчатского края от 28.12.2009 № 511-П «О расходных обязательствах Камчатского края по выплате единовременного пособия работникам государственных учреждений образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, находящихся в ведении Камчатского края, и муниципальных образовательных учреждений, учреждений социального обслуживания и здравоохранения, финансируемых из краевого бюджета, при их выходе на пенсию).

5.13. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом работодателя в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

5.14. В случае проведения забастовки работникам выплачивается компенсация за время забастовки в размере не менее среднего двухнедельного заработка за месяц забастовки.

VI. Охрана труда и улучшение условий работающих

6.1. Работодатель обеспечивает права работников учреждения здоровыми и безопасными условиями труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.2. Работодатель:

осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

организовывает ежегодные бесплатные медицинские обследования, прохождения флюорографии, сдачу анализов для работников учреждения;

допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

6.3. Администрация и Совет трудового коллектива на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований:

распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;

создание комиссии по аттестации рабочих мест. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов Совета трудового коллектива и комиссии по охране труда;

проведение в учреждении аттестации рабочих мест с последующей их сертификацией и по ее результатам осуществление работы по охране и безопасности труда;

проведение паспортизации условий труда и обучения;

своевременное расследование несчастных случаев.

6.4. Распределить функциональные обязанности по охране труда между руководителями. От Совета трудового коллектива ответственным за охрану труда считать председателя Совета трудового коллектива.

6.5. Организовать совместно с Советом трудового коллектива подготовку учреждения к новому учебному году, производить ремонт учебных и подсобных помещений.

6.6. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением по технике безопасности и охране труда.

6.7. Обеспечить выполнение Соглашения по технике безопасности и охране труда в полном объеме.

6.8. Разработать (обновить) и утвердить инструкции по охране труда, проводить первичный и плановый инструктаж на рабочем месте.

6.9. Направлять сотрудников на учёбу по охране труда.

Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом по форме Н-1.

6.10. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно и т.п.), производить соответствующие доплаты.

- 6.11. Обеспечить работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами СанПиН.
- 6.12. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима.
- 6.13. Работодатель обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и учащихся.

VII. Разрешение трудовых споров

- 7.1. Индивидуальные трудовые споры работников и работодателя по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе работодателя, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ (в комиссиях по трудовым спорам, судам, ст. 382 ТК РФ).
- 7.2. Комиссии по трудовым спорам образуются из равного числа представителей работников и работодателя и избирают из своего состава председателя и секретаря комиссии.
- 7.3. Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между директором образовательного учреждения и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение совета трудового коллектива при принятии актов, содержащих нормы трудового права.
- 7.4. Стороны соблюдают установленный законодательством ТК РФ (статьи 398-418) 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.
- 7.5. В период действия настоящего «Коллективного договора» Совет трудового коллектива не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор при условии их выполнения.

VIII. Права совета трудового коллектива при выполнении коллективного договора

- 8.1. Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, Совет трудового коллектива принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного договора, оговоренные в соответствующих пунктах.
- 8.2. Члены Совета трудового коллектива включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, принимают участие в совещаниях при директоре.
- 8.3. В случаях, предусмотренных ТК РФ, директор образовательного учреждения принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Совета трудового коллектива.

8.4. Совет трудового коллектива имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение о системе оплаты труда работников;
 - положение о предоставлении материальной помощи;
 - график отпусков;
 - форма расчетного листка;
 - приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
 - приказы о награждениях работников;
 - другие документы, содержащие нормы трудового права;
- обсуждение с руководителями Учреждения вопросов о работе Учреждения и внесении предложений по ее совершенствованию.

8.5. Совет трудового коллектива имеет право:

- контроля над соблюдением администрацией трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.
- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования;
- контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников.

8.6. Совет трудового коллектива дважды в течение года отчитывается о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

IX. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора

9.1. Коллективный договор вступает в силу с 11.02.2013 года и действует по 11.02.16 год.

9.2. Договор может быть продлен на следующий год, если ни одна из сторон не изыавит намерения модифицировать или аннулировать его.

Для этого сторона, изыавившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора.

Отсутствие такого уведомления является основанием для продления договора. Срок продления не может быть более трех лет.

9.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет работодатель, Совет трудового коллектива и их вышестоящие органы.

9.4. Работодатель отчитывается о ходе выполнения коллективного договора перед Советом трудового коллектива не менее двух раз в году.

9.5. На срок действия договора, при условии выполнения работодателем всех его положений, Совет трудового коллектива обеспечивает стабильность в работе коллектива.

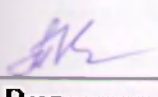
9.6. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в пе-

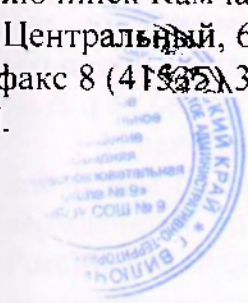
под срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 5 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Юридические адреса сторон.

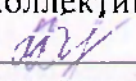
«Работодатель» в лице директора
муниципального образовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9»

 Танковид И.Е.
г. Вилючинск Камчатского края,
мкр. Центральный, 6,
тел. факс 8 (41535) 3-41-14
М. П.



«Работники» муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9»

в лице председателя совета трудового коллектива

 М.А. Борисенко
г. Вилючинск Камчатского края,
мкр. Центральный, 6,
тел. 8 (41535) 3-40-38

Соглашение
о внесении изменений
в коллективный договор муниципального бюджетного
образовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 9»

МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И ТРУДА КАМЧАТСКОГО КРАЯ	
Регистрационный номер	<u>20/2</u>
от « <u>6</u> » <u>июня</u> 20 <u>13</u> года	

г. Вилючинск Камчатского края

«13» мая 2013 года

Стороны Соглашения: Работодатель – муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9», в лице директора Танковид Илоны Евгеньевны, с одной стороны, и работники муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9», в лице представителя работников Борисенко Марины Александровны, с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Внести в текст коллективного договора муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» зарегистрированного в министерстве социального развития и труда Камчатского края за № 20 от 10 апреля 2013 года следующие изменения:
 - 1.1. Подпункт 2 пункта 2.13. Раздела 2 «Прием и увольнение работников» изложить в следующей редакции: «...лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения».
 - 1.2. Пункт 5.12. Раздела 5 «Оплата и стимулирование труда» изложить в следующей редакции: «Работникам государственных учреждений образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, находящихся в ведении Камчатского края, и муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из краевого бюджета, проработавшим в указанных учреждениях не менее 15 лет, - 8 основных окладов (основных должностных окладов), не менее 20 лет, - 12 основных окладов (основных должностных окладов) (Постановление правительства Камчатского края от 19.07.2012 № 316-П «О внесении изменений в приложение к постановлению Правительства Камчатского края от 28.12.2009 № 511-П «О расходных обязательствах Камчатского края по выплате единовременного пособия работникам государственных учреждений образования, культуры и искусства, физической культуры и спорта, здравоохранения, социального обслуживания, находящихся в ведении Камчатского края, и муниципальных образовательных учреждений, учреждений социального обслуживания и здравоохранения, финансируемых из краевого бюджета, при их выходе на пенсию).

- 1.3. В соответствии с Постановлением Правительства Камчатского края от 11 ноября 2008 г. N 357-П "Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству социального развития и труда Камчатского края" (с изменениями и дополнениями от: 26 декабря 2008 г., 27 февраля 2009 г., 12 февраля 2013 г.), подпункт 9 таблицы Раздела 2 «Профессиональные квалификационные группы должностей работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9» Вилучинского городского округа и размеры окладов (должностных окладов), ставок», изложить в следующей редакции:

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер окладов, руб.
9. Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	3087
4 квалификационный уровень		
	Слесарь-электрик и	4842-5319

2. Остальные условия вышеуказанного коллективного договора муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9», незатронутые настоящим Соглашением. Остаются неизменными и стороны подтверждают по ним свои обстоятельства.
3. Настоящее соглашение составлено в 3-х экземплярах: два экземпляра – для сторон. Один экземпляр – для проведения уведомительной регистрации в Министерстве социального развития и труда Камчатского края.

Работник
1-5-й разряд
И.Е.Танковид



Прошнуровано,
Пронумеровано.
Скреплено печатью
3/11/19
листа
Директор школы
И.Е.Танковид