

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Высокинская средняя общеобразовательная школа»  
Лискинского муниципального района**

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального казенного общеобразовательного  
учреждения  
«Высокинская средняя общеобразовательная школа»  
Лискинского муниципального района**

**на 2020 - 2023 годы**



## **Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - договор) – правовой акт, который заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по установлению дополнительных трудовых, социально-экономических условий для работников и для обеспечения стабильной и эффективной деятельности организации МКОУ «Высокинская СОШ»(ст. 40 ТК РФ).

Содержание Договора определяет взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.2. Сторонами Договора (далее - стороны) являются:

Работники МКОУ «Высокинская СОШ» (далее - работники) в лице их полномочного представителя – председатель первичной профсоюзной организации работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз) Е.В.Павлониковой;

работодатель в лице его полномочного представителя – директора МКОУ «Высокинская СОШ» М.И.Гошкова.

1.3. Стороны договорились, что:

1.3.1. Коллективный договор школы не должен содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которые являются неотъемлемой частью Договора и доводятся до сведения работников организации.

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

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия (ст. 43 ТК РФ).

1.5. Стороны после подписания настоящего Договора доводят его текст до работников в течение недельного срока для его выполнения.

1.6. Договор вступает в силу с момента подписания и действует по 11 января 2023 года.

## **Раздел 2. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости, повышение квалификации**

2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении. Массовым считается увольнение в течение одного месяца количества работников, превышающего 2% от общей численности работников школы. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости, повышению квалификации, переподготовки высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.3. Увольнение работника при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия им занимаемой должности допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.4. В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее, чем за два месяца;
- регулярно (не реже двух раз в месяц) в этот период под роспись предоставляет работнику список вакантных должностей школы для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях;
- предоставляет сведения в службу занятости.

2.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179. ст. 261 ТК РФ имеют также:

- лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), в том числе, претендующие на досрочную трудовую пенсию;
- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных Профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года;
- работники, получившие профзаболевание в организации.

2.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.7. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени по соглашению с работником;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий высвобождения работников.

2.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников

организации увольняемому работнику гарантированы льготы в соответствии со ст. 178, ст. 179, ст. 180, ст. 181 ТК РФ.

2.10. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

2.11. Работодатель создаёт необходимые условия для аттестации педагогических работников

2.12. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008г. № 749.

2.13. Обеспечивается право работников на защиту их персональных данных в соответствии со ст.85-ст.90 ТК РФ.

2.14. Обеспечивается право работника на безвозмездное получение копий документов, связанных с работой (копии приказов о приёме на работу, переводах на другую работу, увольнении; выписка из трудовой книжки; справки о заработной плате и других), в срок не позднее 3-х дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документ

### **Раздел 3. Трудовые отношения**

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

3.1.1. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, а также иными локальными нормативными актами организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.2. Трудовой договор с работниками организаций заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут

быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

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

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

3.1.5. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников); изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ). В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

3.2. Руководитель и его заместители, другие работники школы имеют право осуществлять преподавательскую работу в классах, кружках, секциях без занятия штатной должности.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.2.1. При уточнении нагрузки на новый учебный год, установления компенсационных и стимулирующих выплат, графика предоставления отпусков и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и Соглашением, учитывается мнение профсоюзного органа (статьи 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома и доводится в письменном виде до каждого педагогического работника не позднее, чем за два месяца до ухода в отпуск.

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

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

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

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

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (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);

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

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

3.2.7. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачиваются:

- в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработная плата за фактическое число часов;
- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, - сохраняется ставка, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной организации;
- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку, - заработная плата, установленная при тарификации.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой - не позднее, чем за два месяца.

3.2.8. Учителям 1- 4-х классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в полном размере при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой в случае передачи преподавания уроков музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-предметникам.

3.3. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной), в пределах установленной учебной нагрузки, оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

3.4. При выполнении работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, или в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении тяжёлых работ, с вредными или опасными условиями труда, работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий, в ночное время), по соглашению сторон производятся соответствующие доплаты, но не ниже установленных Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами.

3.5. Педагогическим работникам, выполняющим дополнительную работу (в должности председателя профсоюзного комитета), производить выплату компенсационного характера за расширение зоны обслуживания в пределах оплаты труда организаций.

3.6. Устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, за счет собственных средств организации.

3.7. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении организаций:

- учитывать мнение коллектива работников или по его поручению выборного профсоюзного органа в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников;

- предусматривать в коллективном договоре (в отдельном приложении к нему) размеры и порядок использования полученных и остающихся в распоряжении организации средств.

3.8. При установлении оплаты труда работников образования учитывать их личный трудовой вклад и качество труда, при этом максимальный размер оплаты труда не ограничивать

#### **Раздел 4. Оплата труда, гарантии и компенсации**

4.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе:

- Окладов по профессионально-квалификационным категориям – фиксированная величина, принимаемая для определения должностного оклада.
- Постановления администрации Лискинского муниципального района № 2609-а от 26.10.2009г. «О введении новой системы оплаты труда и стимулирования работников образовательных учреждений Лискинского района».
- Положения об оплате труда работников образовательных учреждений Лискинского района, утверждённого Постановлением администрации Лискинского муниципального района № 2011 от 22.09.2011г.
- Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений Воронежской области и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

- Положения о распределении стимулирующей части ФОТ «Высокинская СОШ», принятого на общем собрании работников школы и разработанного с учётом мотивированного мнения профкома школы.

4.2. Зарботная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, Положением о распределении стимулирующей части ФОТ Высокинская СОШ, локальными нормативными актами учреждения и включает в себя:

а) оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс, зависящий от:

- базового оклада по профессионально-квалификационным группам (ПКГ);
- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога.
- коэффициента специфики предмета, учитывающего:

- дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

- дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

- специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета (в зависимости от группы сложности).

- доплаты педагогическим работникам за неаудиторную занятость, включающую следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие

виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

4.3. Учителям, выполняющим функцию классного руководителя, устанавливаются надбавки за классное руководство.

Доплаты учителям за выполнение функций классного руководителя не входят в состав специальной части заработной платы учителя. Базовой величиной для расчета доплат за классное руководство принимается 1000 рублей с учетом наполняемости класса. Доплаты рассчитываются в зависимости от наполняемости класса и качества работы классного руководителя.

4.4. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления «Высокинская СОШ» (Управляющим советом школы) по представлению директора и по согласованию с профсоюзным комитетом 1 раз в месяц.

4.5. Руководитель образовательного учреждения представляет в комиссию по общественному контролю за распределением стимулирующей части ФОТ аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. С учетом движения учащихся в течение учебного года заработная плата учителя должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

4.6. Зарплата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения на основании трудовых договоров.

Базовая заработная плата педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала рассчитывается исходя из утвержденного базового должностного оклада и требований к квалификации.

Оплата труда библиотекаря учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепромышленным областям — по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.7. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

#### 4.8. Изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении почетного звания - со дня присвоения.

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

4.9. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии - ежемесячно). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы, которые закреплены в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.10. Заработная плата работнику выплачивается в денежной форме (рублях) не реже, чем каждые полмесяца (15-го числа текущего месяца, 5-го числа месяца, следующего за расчетным, основная выплата) путем перечисления на указанный работником счет в Сбербанке за счёт работодателя. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ)

4.11. 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. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за работником сохраняется должность, должностной оклад, другие выплаты и льготы, стаж. Какое-либо преследование работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой его зарплаты в

установленный срок и предварительно письменно известившего работодателя, не допускается, виновные в фактах преследования несут ответственность по закону. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не выполненной в связи с его вынужденным прогулом.

4.12. В случае профессиональной подготовки и переподготовки кадров сохранять за работниками его среднюю заработную плату на период подготовки (ст. 196 ч.2, ч.3, ч.5). Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающих работу с обучением, устанавливать в соответствии со ст.177 ТК РФ.

4.13. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами Правительства РФ.

4.14. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК).

4.15. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

4.16. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора, ст. 60<sup>2</sup> ТК РФ).

4.17. За работу в ночное время сторожам и операторам газовых котельных производить доплату в размере 20 процентов от оклада за работу в нормальных условиях.

4.18. Оплату труда работников образования при неявке сменяющего работника в случае, если работа не допускает перерыва, осуществлять в соответствии со ст.152 Трудового кодекса РФ (как за сверхурочную работу).

4.19. Если работнику своевременно не была произведена оплата очередного отпуска, он письменно уведомляет работодателя о своей несогласии использовать отпуск до получения причитающихся ему сумм. Начало отпуска в такой ситуации переносится до того времени, когда с работником произведут соответствующие расчеты.

## **Раздел 5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Общим выходным днём считать воскресенье.

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. Учебная нагрузка педагогических работников верхним пределом не ограничивается.

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность, согласно справке ВТЭК.

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в



виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

5.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих

специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 122, ст. 123, ст. 372 ТК РФ).

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению работника и работодателя может быть перенесен на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был извещен о сроке отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Не допускается не предоставление отпуска в течение двух лет подряд и отзыв из отпуска работодателем без согласия работника и профсоюзного комитета.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст. 121 ТК РФ, а также время участия в забастовках, приостановку работы в связи с задержкой заработной платы, не предусмотренные ТК РФ, ст. 121.

5.14. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:

- операторам газовых котельных – 7 дней;
- поварам – 7 дней.

5.15. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы один раз в год в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 2 дня;
- для проводов детей в армию -2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) -3 дня;
- на похороны близких родственников - 5 дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 5 дней ;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности -5 дней
- Выполнение работы, не предусмотренной должностными обязанностями, компенсируется в денежном выражении в виде

выплаты премии из стимулирующей части фонда оплаты труда за счет увеличения коэффициента трудового участия работника из расчета:

- за работу в выходной полный день -2полных дня;
- за участие в работе районных методических объединений – выплаты из стимулирующей платы;
- за выезд с учащимися на районные соревнования, предметные олимпиады, смотры, конкурсы, выставки, посещение театра, цирка – 1 день, учитывая особую ответственность за жизнь и здоровье детей;
- за каждые 3 дополнительных урока, проведенных в порядке замещения отсутствующих учителей (без оплаты) 1 день;
- за организацию и проведение походов, экскурсий с детьми – за каждый день – 2 дня отгула;
- за заведование аттестационными кабинетами, не оплачиваемых по тарифу – 5дней;
- за ремонт школы уборщицам и гардеробщице – 2х недельный дополнительный отпуск;

5.16. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению.

5.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его 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 ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (помимо категорий работников, указанных в ст. 128, ст. 263 ТК РФ) следующим категориям работников:

- имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту);

*до 10 календарных дней в году* в удобное для них время. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий год не допускается.

В случае болезни без температуры, недомогания, усталости и др. без предоставления справки лечебного учреждения по заявлению работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы - до 3-х дней в году.

5.18. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставлять право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

## **Раздел 6. Охрана труда**

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда .

6.1.2. Провести специальную оценку рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

6.1.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки рабочих мест по условиям труда в организации.

6.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.1.5. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей .В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спец обувью и по

соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

6.1.8. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и за выполнением соглашения по охране труда.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

– немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

– проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.3. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве 2человека.

## **Раздел 7. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

7.1. Работодатель обязуется внести в коллективный договор:

а) ежемесячные доплаты из средств фонда стимулирующих выплат наставникам молодых педагогов;

б) сохранение до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной категории, коэффициент за квалификационную категорию;

г) сохранение на период до двух лет с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком после окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет коэффициент ранее имеющейся квалификационной категории;

д) сохранение квалификационной категории при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

<i>Должность, по которой присвоена квалификационная</i>	<i>Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1</i>
---	---

<i>категория</i>	
<b>1</b>	<b>2</b>
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности;
Учитель трудового обучения (технологии)	Инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств,	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Преподаватель учреждения	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации

начального или среднего профессионального образования	
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

7.2. В случае истечения срока действия имеющихся квалификационных категории сохранять доплату за имеющуюся квалификационную категорию на один год, в следующих случаях:

- окончания длительного отпуска сроком до 1 года в соответствии с ч.4 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- пребывание за границей.
- длительное лечение (более 6 месяцев);
- в течение года до ухода работника на пенсию по возрасту.

## **Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

8.1.Работодатель обязуется:

8.1.1. Создавать условия для деятельности профсоюзной организации в учреждении в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.2. Предоставлять возможность председателю профсоюзного комитета школы в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка пройти обучение с отрывом от производства в течение 2-3 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда, а также предоставлять возможность членам профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций всех уровней в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка.

8.1.3. Обеспечивать порядок уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в безналичной форме в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» без оплаты за услуги по их начислению и перечислению.

8.1.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

8.1.5. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

8.1.6. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

8.1.7. Признавать работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности организации, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, аттестации, их служебном продвижении.

8.1.8. Предоставлять право председателю профсоюзного комитета использовать технические возможности организации для осуществления оперативной связи и получения необходимой информации, в том числе и через Интернет;

8.1.9. Предоставлять в каникулярное время 5 дополнительных дней оплачиваемого отпуска председателям профсоюзных организаций в соответствии с коллективными договорами организаций;

8.1.10. Включать представителей профсоюзного комитета в состав Коллегиальных органов организации, которые есть в соответствии с Уставом, аттестационной комиссии на установление соответствия занимаемой должности педагогических работников и в другие органы управления организацией.

8.1.11. Не увольнять и не подвергать дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзного органа без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются; руководителя профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.1.12. Не увольнять по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав



профсоюзного органа без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителя) профсоюзной организации - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.1.13. Не расторгать трудовой договор с руководителем профсоюзного органа (его заместителя) по инициативе работодателя в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

## **Раздел 9 .Этический кодекс педагогов.**

9.1. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

9.2. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.

9.3. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

9.4. Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

9.5. Педагог передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития. Он не может заниматься противокультурной деятельностью ни при исполнении своих прямых обязанностей, ни за пределами образовательного учреждения.

9.6. В общении со своими воспитанниками и во всех остальных случаях педагог уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета, подходящие для каждой отдельно взятой ситуации.

9.7. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих воспитанниках. Педагог не создает свой авторитет при помощи некорректных способов и не злоупотребляет им.

9.8. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с учениками или воспитанниками, основанный на взаимном уважении.

9.9 В первую очередь педагог должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к воспитаннику позитивна и хорошо обоснованна. Педагог никогда не должен терять чувства меры и самообладания.

9.10 Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в его воспитанниках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

9.11 При оценке поведения и достижений своих воспитанников педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

9.12 Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам. Приняв необоснованно принижающие воспитанника оценочные решения, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

9.13. При оценке достижений учеников в баллах педагог стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости и исправление ошибок учащихся во время письменных экзаменов и контрольных проверок.

9.14. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают образовательному и воспитательному учреждению выполнять свои непосредственные функции. Руководитель школы или другого воспитательного учреждения, который не может совладать с острыми и затянувшимися конфликтами, должен подать в отставку.

9.15. Школа или другое воспитательное учреждение дорожит своей репутацией. В случае выявления преступной деятельности педагогов и ответственных сотрудников администрации, а также грубых нарушений профессиональной этики глава учреждения должен подать в отставку.

## **Раздел 10. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.**

10.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МКОУ «Высокинская СОШ» в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

10.2. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя ежемесячные поощрительные выплаты по результатам труда (премии). Размер премиальной части фонда стимулирования общеобразовательного учреждения определяется по формуле  $F_p = F_{OTст} / 2$ , где:

Фп – размер премиальной части фонда стимулирования общеобразовательного учреждения;

ФОТст – размер фонда стимулирования общеобразовательного учреждения.

10.3. Премиальные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения 1 раз в месяц.

10.4. Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования (Приложение 1).

10.5. При определении размера премии учитывается трудовой вклад работника, а также качество и результаты работы. Размер премии не зависит от стажа работы, квалификационной категории, и максимальными размерами не ограничивается, но не может быть больше Фп общеобразовательного учреждения (в случае лишения премии всех остальных).

10.6. Премиальная часть Фп общеобразовательного учреждения распределяется между категориями персонала общеобразовательного учреждения согласно положению о премиальном фонде.

10.7. Соответствующие премиальные фонды персонала делятся на число работников данного персонала, за минусом исключенных из числа премируемых. Для каждого работника определяются баллы по всем показателям премирования и находится их общая сумма.

10.8. Коэффициент трудового участия работника Кту определяется по формуле:

$K_{ту} = F_{в} / P_{в} * K_{н}$ , где:

Fв – фактически отработанные данным работником за учетный квартал (без учёта отсутствия работника по временной нетрудоспособности, отпусков, праздничных и выходных дней);

Pв – время полного премиального периода – месяц (25 – 27 дней);

Kн – коэффициент учебной нагрузки, определяемый делением фактической учебной нагрузки в неделю на 18 (средние и старшие классы) или 20 (начальные классы).

10.9. Коэффициент премирования каждого работника Кп определяется путем умножения суммы баллов каждого работника на его коэффициент трудового участия

$K_{п} = \text{Бобщ} * K_{ту}$ .

Коэффициенты премирования суммируются по всем премируемым работникам данного подразделения и определяется коэффициент премий подразделения  $K_{\text{подр}}$ .

, где:

$K_{\text{подр}}$  – суммарный коэффициент премирования данного подразделения;

$K_i$  – коэффициент премирования по  $i$ -му работнику подразделения.

10.10. Для определения денежного эквивалента единицы коэффициента премий (денежной суммы, приходящейся на единицу коэффициента премий) премиальный фонд подразделения делится на коэффициент премий подразделения:

$E_p = \Phi_{\text{п.подр}} / K_{\text{подр}}$ , где:

$E_p$  – денежный эквивалент единицы коэффициента премий подразделения;

$\Phi_{\text{п.подр}}$  – премиальный фонд подразделения.

10.11. Размер премии в денежном выражении отдельного работника определяется по следующей формуле:

$P = K_p \times E_p$ , где:

$P$  – размер премии в денежном выражении отдельного работника;

$K_p$  – коэффициент премирования данного работника;

$E_p$  – денежный эквивалент единицы коэффициента премий подразделения.

10.12. С целью информирования работников школы заполняется таблица, в которой отражаются все цифровые показатели, определяющие размер премии каждого работника.

.

10.13. Премии выплачиваются работникам на основании приказа по образовательному учреждению.

10.14. Работники школы могут быть не представлены к премированию. Основанием для отмены или изменения премии могут быть:

- нарушение трудовой дисциплины, нарушение Устава школы, правил внутреннего распорядка;

- недобросовестное отношение к работе, невнимательное отношение к обучающимся и работникам школы;

- невыполнение требований к ведению документации;

- обоснованная жалоба со стороны обучающихся или их родителей.

- неучастие в плановых школьных мероприятиях.

## **Раздел 11. Заключительные положения**

11.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора

11.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.7. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

11.8. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года (не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (либо со дня, установленного Договором).

**Председатель первичной  
Профсоюзной организации**  
\_\_\_\_\_ **Е.В.Павлоникова**

**Директор МКОУ  
«Высокинская СОШ»**  
\_\_\_\_\_ **М.И.Гошкова**

