

**ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
МОУ СОШ № 19 от 30.05.2016г**

№ п/п	№ пункта Колдоговора	Новая редакция
1	<b>1.5.</b>	<p>Читать в редакции:</p> <p>« 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, типа муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения».</p>
2	<b>2.5</b>	<p>Читать в редакции:</p> <p>«Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану образовательной программы учреждения, обеспеченности кадрами. Верхний предел нагрузки не ограничивается.</p> <p>Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.</p> <p>Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается в мае текущего учебного года изданием приказа о предварительной нагрузке на новый учебный год.</p> <p>Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.»</p>
3	<b>6.7.1.</b>	<p>Читать в редакции:</p> <p>«6.7.1. Наполняемость классов, установленная приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013г № 1015, является предельной нормой обслуживания в конкретных классах, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы».</p>
4	<b>Раздел III</b>	<p>Читать в редакции:</p> <p align="center"><b>«III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников</b></p> <p>3. Стороны пришли к соглашению в том, что:</p> <p>3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения.</p> <p>3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.</p> <p>3.3. Работодатель обязуется:</p> <p>3.3.1. Организовывать подготовку и дополнительное</p>

		<p>профессиональное образование работников и с перспективным планом.</p> <p>3.3.2. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников в соответствии с профилем педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.</p> <p>3.3.3. В случае направления работника для подготовки и дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для подготовки и дополнительного профессионального образования в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).</p> <p>3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям индивидуальный повышающий коэффициент со дня вынесения решения аттестационной комиссией».</p>
5	<b>5.11</b>	<p>Читать в редакции:</p> <p>«5.11. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается в соответствии с законодательством Российской Федерации к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени».</p>
6	<b>5.12.</b>	<p>Читать в редакции:</p> <p>«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. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.</p> <p>Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.</p> <p>Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. (ст. 126 ТК РФ)</p> <p>При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. (ст. 126 ТК РФ).</p> <p>В соответствии с ч.3 ст.126 ТК РФ не допускается замена</p>

		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, а также случаев, установленных ТК РФ)».
7	<b>5.13</b>	<p>Читать в редакции:</p> <p>«5.13. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников устанавливается в соответствии с Постановлением правительства РФ № 466 от 14 мая 2015г « О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Другим категориям работников продолжительность основного ежегодного отпуска составляет не менее 28 календарных дней. Продолжительность дополнительного отпуска за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, составляет 16 календарных дней (Закон “О государственных гарантиях и компенсациях для работников, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям”)».</p>
8	<b>5.15.1.</b>	<p>Читать в редакции:</p> <p><b>«5.15.1.</b> Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 6 календарных дней, работникам с ненормированным рабочим днем (заместитель директора по АХР- 6 дней, главный бухгалтер- 6 дней) в соответствии со ст. 119 ТК РФ и Порядком предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормируемым рабочим днем в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», утверждённым постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 27.04.2016 № 1159-па».</p>
9	<b>Абзац 4 п. 5.15.2</b>	<p>Читать в редакции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• «родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, службы – до 14 календарных дней в году;»</li> </ul>
10	<b>5.18</b>	<p>Читать в редакции:</p> <p>« В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия»</p>
11	<b>6.2.</b>	<p>Читать в редакции:</p> <p>«6.2. Работнику устанавливается оклад соответствующий его должности и профессиональной группе. При наличии квалификационной категории, полученной по итогам прохождения аттестации, к окладу</p>

		применяется индивидуальный повышающий коэффициент.»
12	<b>6.6.</b>	<p>Читать в редакции:</p> <p>«6.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-оплату труда исходя из оклада;</li> <li>-доплаты компенсационного характера за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, назначаемых в соответствии с Положением о порядке установления выплат компенсационного характера работникам Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 19;</li> <li>- доплаты стимулирующего характера за высокое качество, профессионализм и интенсивность работы в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части ФОТ для работников МОУ СОШ № 19.</li> </ul> <p>По итогам работы в конце года при наличии экономии средств фонда оплаты труда с учётом заслуг работника выплачиваются премиальные выплаты в соответствии с Положением о премировании работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 19.»</p>
13	<b>6.8.1.</b>	<p>Читать в редакции:</p> <p>«Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;</li> <li>отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;</li> <li>задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (статья 234 ТК РФ).</li> </ul> <p>При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (статья 236 ТК РФ).</p>

		<p>Моральный вред, причинённый работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (статья 237 ТК РФ)»;</p>
14	<b>7.3.</b>	<p>Читать в редакции:</p> <p>«7.3. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, путём включения в оклады (должностные оклады) размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012г (часть 11 статьи 108 Закона № 273-ФЗ)».</p>
15	<b>8.2.</b>	<p>Читать в редакции:</p> <p>«8.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда».</p>
16	<b>9.11.</b>	<p>Читать в редакции:</p> <p>«9.11. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);</li> <li>• привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);</li> <li>• разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);</li> <li>• запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);</li> <li>• очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);</li> <li>• установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);</li> <li>• применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);</li> <li>• массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);</li> <li>• установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);</li> <li>• утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);</li> <li>• создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);</li> <li>• составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);</li> <li>• утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);</li> <li>• установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);</li> <li>• размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);</li> <li>• применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);</li> <li>• определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и</li> </ul>

		повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ); • установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)».
17	10.13	Читать в редакции: «10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других».
18	8.6.	Читать в редакции: «Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену».
19	9.4.	Читать в редакции: «9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома».
20.	<b>Нумерация Раздела 2</b>	Упорядочить соответственно последовательности 2.1, 2.2 и .т.д.

Директор  
Председатель ПК



*[Handwritten signature]*

Т.Ю. Дёмина  
Т.И. Фадеева

