

МКОУ «Новоалейская средняя общеобразовательная школа»

На три года

(заключается на срок не более трёх лет)

Принят на общем собрании педагогического коллектива

31 июля

20 18 года.

Председатель

Руководитель муниципального  
казенного

Профсоюза  
учреждения

общеобразовательного

МКОУ «Новоалейская средняя  
общеобразовательная

«Новоалейская средняя

школа»

общеобразовательная школа»

[Подпись] Г.А.Трунова

[Подпись] Н.М.Волженина



Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по  
труду администрации района

Коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию  
Регистрационный № в КИКУ ЦЗН от «Муниципального района»  
«28» 08 20 16 года 20    года.  
Регистрационный номер \_\_\_\_\_  
(должность) \_\_\_\_\_ (подпись) [Подпись]  
Главный специалист по \_\_\_\_\_  
труду \_\_\_\_\_ печать

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между администрацией МОУ «Новоалейская средняя общеобразовательная школа» и работниками МОУ «Новоалейская средняя общеобразовательная школа»  
Третьяковского района Алтайского края

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, заключаемым между работодателем в лице руководителя образовательного учреждения с одной стороны и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета, с другой стороны.
- 1.2 Первичная профсоюзная организация представляет интересы членов профсоюза на основании Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава Профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза на основании их заявлений.
- 1.3 Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальные и жилищно-бытовые гарантии и льготы работников, предоставляемые школьной администрацией, а также вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.
- 1.4 Положения коллективного договора распространяются на всех работников школы и не могут ухудшать их положения по сравнению с нормами трудового законодательства.
- 1.5 Данный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, в частности с законом о коллективных договорах и соглашениях, законом о разрешении конфликтов и т.д.
- 1.6 Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.
- 1.7 Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора.
- 1.8 Администрация признает профсоюзный комитет полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.
- 1.9 Профсоюзный комитет признает необходимость труда как основы развития коллектива, создания материально-психологического климата.

## 2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

- 2.1 Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа. В содержание трудового договора включаются показатели, определяющие основные и дополнительные условия труда (ст.57 ТК РФ)
- 2.2 Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к данному коллективному договору), должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.
- 2.3 Работодатель обязуется:
- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;
  - проводить сокращение численности штата работников по окончании учебного года до начала нового.
- 2.4 Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
  - проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
  - одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
  - родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18-летнего возраста;
  - отцы, имеющие на иждивении 3-х и более детей до 16-летнего возраста.
- 2.5 Лицам, получившим уведомление об увольнении в случае сокращения численности штата работников (п.2.ст.81 ТК РФ), работающим 6 – 8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 2.6 Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст.178,180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансий.
- 2.7 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2, 3, 5, 6 (а,в,д), 8 ст.81 ТК РФ производится с предварительного согласия профсоюзного комитета (основание: ст.82 ТК РФ).
- 2.8 Работодатель обеспечивает занятость основных работников общеобразовательного учреждения (при наличии учебных часов) и использование работающих в соответствии с их профессией, квалификацией, образованием и трудовым договором.
- 2.9 Работодатель создает условия для профессиональной подготовки кадров, повышения их квалификации (не реже одного раза в 5 лет).

3.7. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывать:

- сохранение преемственности классов и объема нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими Учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Уменьшение её возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов. (Типовое положение об общеобразовательном учреждении, утверждённое постановлением правительства РФ от 19.03.2001 г. №196, пункт 6б).

3.9. Выплачивать педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года:

- в случае если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработную плату за фактическое число часов;
- в случае если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, - ставку, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной местности;
- в случае если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку, - заработную плату, установленную при тарификации (п.99 Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, 1985 г.).

3.10. Оплату труда работников младшего обслуживающего персонала учреждения производить, начиная с первого разряда Единой тарифной сетки.

3.11. Педагогическим работникам учреждения (том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей.

(Данную компенсацию выплачивать в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, по уходу за ребёнком, дополнительных и т.п.)).

3.12. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения на реализацию образовательных программ осуществлять в соответствии с региональными расчетными подушевыми нормативами, количеством обучающихся в образовательном учреждении с учетом поправочных коэффициентов. Фонд заработной платы состоит из базовой и

стимулирующей частей. Базовая часть состоит из общей и специальной части. Общая часть оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из аудиторной и неаудиторной части. Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников регламентируется Приложениями № 5, 6, 7 к данному коллективному договору. Распределение базовой, стимулирующей части фонда оплаты труда предполагает обязательное участие представителей профкома.

Одновременно проводить работу по тарификации педагогических работников, её уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия обеих сторон.

- 3.14. Регулирует выплаты из базовой специальной части по результатам смотра и аттестации кабинетов, итогам административного контроля.
- 3.15. Любые удержания из заработной платы работников школы, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляется только с письменного согласия работника.
- 3.17. Молодым специалистам, согласно распоряжению главы района, установить повышение оплаты за труд в течение трех лет: в первый год на 40% к заработной плате; во второй год на 30% к заработной плате; в третий год на 20% к заработной плате.
- 3.18. Производить оплату забастовочных дней педагогам участникам забастовки в полном объеме при условии законности данной акции протеста.
- 3.19. В случае нарушения установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст.236 ТК РФ)

#### 4. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

- 4.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме 2% от фонда заработной платы.
- 4.2. Проводить обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало учебного года (приложение № 2 к данному коллективному договору).
- 4.3. Обеспечить бесплатно недостающую спецодежду, средства индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников

учреждений народного образования (приложение № 4 к данному коллективному договору).

- 4.5. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам.
- 4.6. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:
- доплату к должностному окладу (тарифной ставке) по перечню профессий и должностей (приложение № 3 к данному коллективному договору)
- 4.7. Рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.
- 4.8. Стороны договорились:
- работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссии по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;
  - в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям охраны труда и отдыха, не обеспечение работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создаётся реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний в праве отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.
- Отказ от работ не влечёт за собой ответственность работника.
- За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.
- 4.9. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:
- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счёт средств учреждения.
- 4.10. Обеспечить гарантии права работника на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и законом Алтайского края " Об охране труда в Алтайском крае".
- 4.11. Обеспечивает в целях охраны труда:
- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного, и светового режимов;
  - создание условий для отдыха во время "окон" и организацию спортивно-оздоровительной работы;
  - составление расписания с количеством "окон" не более 3 в неделю, иное по согласованию с учителем.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

### Работодатель обязуется:

- 5.1. Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ) (приложение № 1).
- 5.2. График отпусков администрация согласовывает с сотрудниками и составляет не позднее 20 декабря текущего года. В графике должны быть указаны Ф.И.О работников, должность, время начала работы в общеобразовательном учреждении и по какое время каждым использован отпуск, время предоставления отпуска в данном календарном году.
- 5.3. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа и с согласия работника.
- 5.4. Знакомить учителей до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.
- 5.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год сохранять её объём, принцип преемственности преподавания предметов в классах. Предоставлять по возможности работникам школы методический день при нагрузке не более 21 часа в неделю.
- 5.6. В период каникул устанавливать пятидневную рабочую неделю
- 5.7. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливать соответственно нагрузке, установленной при тарификации.
- 5.8. При составлении расписания учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя.
- 5.10. Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.
- 5.11. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учётом мнения профкома.
- 5.12. Работники школы имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством в связи:
  - со свадьбой самого работника – 3 рабочих дня;
  - со свадьбой детей – 3 рабочих дня;
  - со смертью очень близких людей – 3 рабочих дня;
  - отцу при рождении ребенка – 3 рабочих дня.
- 5.13. Общим выходным днем является воскресенье.
- 5.14. Учитель имеет право на дополнительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, заявив об этом не позднее 1 апреля, а переход уходом в отпуск подтверждая заявлением.
- 5.15. Отпуск может быть использован с разрывом с согласия работника. Администрация обязана предоставить ежегодный очередной оплачиваемый отпуск во время учебного процесса при наличии у работника путевки на отдых или лечение.
- 5.16. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других

случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение профкома.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст.113 ТК РФ, или предоставляется отгул.

- 17 Предоставлять оплачиваемые дни отпуска за общественную работу:
  - 3 дня председателю первичной организации профсоюза;
  - 1 день членам профсоюзного комитета.

## **6. СВОБОДА И ТВОРЧЕСТВО.**

Стороны договорились что:

- 6.1. Учитель имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающие физической и психической перегрузки детей.
- 6.2. Учитель имеет право вносить корректировку в изменение содержания программы обучения не более 30%, учитывая стандарты и обязательным утверждением на методическом объединении и педсовете.
- 6.3. Работодатель предоставляет возможность педагогическим работникам по их желанию проходить переаттестацию чаще, чем оговорено в положении об аттестации на повышение категории.
- 6.4. Работодатель предоставляет необходимый материал для оформления кабинетов и пополнения их материально-технической базой.

## **7. ЗАЩИТА МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ.**

- 7.1. Работодатель обязана предоставлять полную нагрузку (18 часов) молодому учителю (согласно его специальности).
- 7.2. Молодой учитель имеет право на учителя-наставника. Выбор наставника по обоюдному согласию.
- 7.3 Молодой учитель имеет право отказаться от классного руководства в первый год работы в школе.
- 7.4 Работодатель и профсоюз ходатайствуют перед органами социального обеспечения об оказании материальной помощи молодым учителям, имеющих маленьких детей.

## **8. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО – БЫТОВЫХ ВОПРОСОВ**

Профсоюзный комитет и работодатель совместно:

- 8.1. Изучают социально-бытовые условия работников общеобразовательного учреждения и ветеранов труда и оказывают им помощь в решении социально-бытовых проблем.
- 8.2. Проводят работу по организации отдыха сотрудников и их детей.
- 8.3. Ведут учёт нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 8.4. Оказывают по возможности материальную помощь из средств профсоюзного бюджета.

## 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Гарантии деятельности профкома определяются Законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и Трудовым кодексом РФ.

**Работодатель обязуется:**

- 9.1. Предоставлять профкому общеобразовательного учреждения для работы помещение для заседания профкома, хранения документации профсоюзных собраний, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- 9.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счёт профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, одновременно с выдачей банком средств на зарплату, в соответствии с платёжными поручениями учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.2 настоящего коллективного договора.
- 9.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа: по сокращению численности штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3 "Б" ст.81 ТК РФ).
- 9.4. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учёбы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

## 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

**Профком обязуется:**

- 10.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 трудового кодекса РФ и Законом РФ "О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности".
- 10.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Контролировать правильность распределения стимулирующего фонда оплаты труда.
- 10.4. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников ( ст.86 ТК РФ).
- 10.6. Контролировать работу комиссии по приемке образовательного учреждения к новому учебному году.
- 10.7. Направлять работодателю заявление о направлении 10

организации, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

- 10.8. Защищать права членов коллектива на первоочередное распределение нагрузки при возникновении вакансии.
- 10.9. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.10. Проводить работу совместно с комиссией по социальному страхованию, райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- 10.13. В соответствии с Соглашением федерального фонда ОМС и ФНПР по вопросам обязательного медицинского страхования от 24 июня 1998 года осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд ОМС.  
Добиваться выполнения обязательств работодателя по защите прав застрахованных в рамках программ обязательного медицинского страхования, снижения заболеваемости и улучшения условий труда, наличия страховых медицинских полисов.
- 10.14. Установить контроль за правильностью предоставления отпусков.
- 10.15. На основании Соглашения о сотрудничестве между ФНПР и Пенсионным фондом РФ по реализации ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования" совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учёта. Контролировать своевременность представления работодателями в органы Пенсионного фонда России достоверных сведений о стаже, зарплате и страховых взносах работающих.
- 10.16. Запланировать из средств профсоюзной организации 500 руб. на оказание материальной помощи членам профсоюза.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

- 11.2. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании работников учреждения.
- 11.3. Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания и до заключения нового договора. Переговоры о перезаключении коллективного договора должны быть начаты не позднее августа 2011 г.

- 11.4. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в комитете по труду администрации района.
- 11.5. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателями и лицами, их представляющими, обязательств по коллективному договору влечёт меры ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса РФ.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель  
Профсоюзного комитета  
МКОУ «Новоалейская средняя  
общеобразовательная школа»

  
\_\_\_\_\_ Г.А.Трунова  
«08» 07 2016.

УТВЕРЖДАЮ:  
Руководитель  
муниципального казенного  
общеобразовательного  
учреждения  
«Новоалейская средняя  
общеобразовательная  
школа»

  
\_\_\_\_\_ Н.М.Волженина  
«08» 07 2016.



**2.10** Работодатель проводит аттестацию педагогических работников по плану общеобразовательного учреждения в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников.

1. Работодатель своевременно готовит материалы, связанные с награждением и другими поощрениями работников общеобразовательного учреждения, делает соответствующую запись в трудовые книжки работников.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ.**

Заработная плата работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

В соответствии со статьей 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия Трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий Трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме и под роспись не позднее, чем за два месяца.

**Работодатель обязуется:**

- 3.2** Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.
- 3.3.** При совпадении дня выплаты с выходным днём или нерабочим днём выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.
- 3.4.** Выдавать всем работникам расчётные листки по начисленной и выплаченной заработной плате.  
Форма расчётного листка утверждается работодателем, с учётом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения.
- 3.5.** Формировать базовый фонд оплаты труда на основании штатных нормативов и тарификации, проведённой в соответствии с реализуемыми учреждением образовательными программами и учебными планами на основе законодательных актов Российской Федерации по вопросам оплаты труда.
- Своевременно проводить работу по тарификации педагогических работников, её уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия обеих сторон.