

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Избердеевской средней общеобразовательной школы  
Петровского района Тамбовской области  
(МБОУ Избердеевская сош)

От работодателя:  
Директор  
МБОУ Избердеевской средней  
общеобразовательной школы

Раева Э.А.



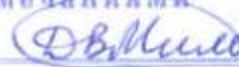
От работников:  
Председатель  
профсоюзной организации  
МБОУ Избердеевской средней  
общеобразовательной школы

Чернова И.А.

/ФИО/

/подпись/

Коллективный договор действует с 01.01.2022 г. по 31.12.2024 г.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
№ <u>661-21</u> от <u>21.01.2022</u>
с замечаниями
Начальник управления 

Тамбовская область  
с. Петровское  
2019г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ Избердеевской средней общеобразовательной школе и ее филиалах.

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения и его филиалов, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (профком);
- работодатель в лице его представителя - директора Раевой Э.А.

1.4. Договаривающиеся стороны признают, что основными принципами данного коллективного договора являются:

- социальное партнерство и взаимное уважение интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами норм трудового законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичность контроля.

1.5. В настоящий коллективный договор включены нормативные положения, в отношении которых в Трудовом кодексе Российской Федерации содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.6. Стороны договорились, что первичная организация Профсоюза работников народного образования и науки в лице председателя профсоюзной организации Черновой И.А. выступает в качестве полномочного представителя работников образовательного учреждения (МБОУ Избердеевская сош и филиалов) при разработке и заключении коллективного договора, а также при проведении взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников (при условии, если она объединяет большинство или половину работающих в образовательном учреждении).

1.7. Работодатель принимает локальные нормативные акты (далее – ЛНА) с учётом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения в случаях, предусмотренных ТК РФ.

1.8. Стороны пришли к соглашению, что в рамках социального партнерства в соответствии со ст.53 ТК РФ работники (МБОУ Избердеевская сош и филиалов) участвуют в управлении образовательным учреждением. Основными формами такого участия являются:

- согласование с профсоюзным комитетом (как представительным органом работников) в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе РФ;
- консультации с работодателем по вопросам принятия ЛНА, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ (далее – ч, ст.) и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.
- другие формы.

1.9. Стороны договорились, что в случае невыполнения одной из сторон условий данного коллективного договора другая сторона имеет право на разрешение конфликтной ситуации в рамках действующего законодательства.

1.10. Стороны договорились, что отдельные пункты коллективного договора могут изменяться и дополняться только с обоюдного согласия сторон.

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

1.12. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.14. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, а также в случаях изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования (ст.43 ТК РФ).

1.15. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.17. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.18. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.20. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.21. Перечень ЛНА, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (ст. 8 ТК РФ):

- положения об оплате труда, о стимулировании работников – ст. 135, 144, 147 ТК РФ;
- правила и инструкции по охране труда для работников Учреждения – ст. 212 ТК РФ;
- правила внутреннего трудового распорядка Учреждения – ст. 190 ТК РФ;
- должностные инструкции – в соответствии с настоящим коллективным договором;
- график отпусков – ст.123 ТК РФ;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- другие ЛНА и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями.

1.22. Работодатель принимает на себя обязательство информировать профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления профкому копии такого решения в течение 10 дней с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

## **2. Трудовые права работников МБОУ Избердеевской сош им. Героя Советского Союза В.В. Кораблина.**

### **Условия приема и увольнения. Занятость**

2.1. Трудовые отношения работников образовательного учреждения регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.3. При приеме на работу работодатель (руководитель образовательного учреждения) обязан ознакомить работника под роспись с Коллективным Договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о доплатах и надбавках стимулирующего характера, иными ЛНА, имеющими отношение к трудовой функции работника, в соответствии со статьей 68 ТК РФ.

2.4. Трудовой договор с работником образовательного учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается 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.

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе место работы, должностные обязанности, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и (или) стимулирующие выплаты, льготы и компенсации и др.).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями

второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. 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 первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. При установлении учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, 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.

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

2.10. 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.

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

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

2.12.1. Взаимному согласию сторон.

2.12.2. Инициативе работодателя в случаях:

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

В указанных в подпункте 2.12.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.13. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора педагогических работников допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, 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). О введении изменений определенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем 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 работников МБОУ Избердеевской сош. 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, а в случае отсутствия такой работы расторгнуть трудовой договор (ст. 74, п.7. ч.1. ст. 77 ТК РФ).

2.14. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в образовательной организации преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными

категориями обучающихся), которая не считается совместительством. При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятия обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней такие работники имеют право наряду с другими педагогическими работниками получать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности.

2.15. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при этом обеспечивается учет мнения профкома.

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

2.17. Увольнение работников по инициативе работодателя проводится с соблюдением положений ст. 81, 82, 179, 261 ТК РФ. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваются по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.19. Стороны обязуются создать Комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и администрацией образовательного учреждения по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в т.ч. об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

2.20. Профсоюзный комитет образовательного учреждения обязуется:

- содействовать профессиональному росту педагогических и других работников школы способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников, выделять средства для награждения победителей творческих конкурсов;

- осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении

социально-трудовых вопросов.

2.21. Если Профсоюз организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями ТК РФ (глава 61 ТК РФ) по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Договора, то работникам, принимающим в ней участие, выплачивается компенсация в размере 2/3 оклада за все время забастовки.

### **3. Оплата и нормирование труда**

Стороны признают, что:

3.1. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) в соответствии с действующим трудовым законодательством, нормативными правовыми актами органов государственной власти Тамбовской области, настоящим Коллективным договором и Положением об оплате труда работников учреждения (Приложение 1) и не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Тамбовской области, если работник полностью отработал за этот период норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

3.2. Заработная плата работнику выплачивается путем перечисления на указанный работником счет в банке два раза в месяц (не позднее 10 и 25 числа каждого месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.3. Заработная плата работника включает в себя:

- должностной оклад, рассчитанный исходя из базового должностного оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы, с учетом применения (умножения) повышающих коэффициентов. У педагогических работников, имеющих нагрузку преподавательской (педагогической) работы больше или меньше, чем за ставку заработной платы, тарифную часть заработной платы;

- выплаты компенсационного характера:

- за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (статья 149 ТК РФ);
- выполнение педагогическими работниками дополнительных работ, не

входящих в должностные обязанности, без занятия штатной должности: классное руководство, проверка тетрадей и письменных работ, заведование кабинетами, секцией, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытным участком, музеем, методическими и предметными комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации, организация и проведение работы по физическому воспитанию и соревнований среди учащихся, сопровождение учащихся на конкурсы, олимпиады, различные хозяйственные и другие дополнительные работы. Выполнение данных работ оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с указанием размера оплаты и приказом по Учреждению.) и др.;

- выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты по итогам работы; выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет; иные поощрительные и разовые выплаты и др.). Условием выплат премий по итогам работы является достижение работником показателей эффективности и качества работы. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с «Положением об оплате труда»;

- доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ при выполнении работником (педагогических, административно-хозяйственных) наряду с основной работой дополнительного объема по той же профессии (должности) и (или) по другой профессии (должности), или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы;

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема работ устанавливается по соглашению сторон.

3.4. По решению руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с «Положением об оплате труда» отдельным работникам на определенный период времени может устанавливаться персональный повышающий коэффициент.

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

- при присвоении (окончании срока) квалификационной категории;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в Учреждении (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени кандидата наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки

(высокого разряда оплаты труда) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.6. Работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, выплачивается 5% надбавка к ставке из стимулирующего фонда оплаты труда.

3.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ст. 142 ТК РФ). При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

3.9. Согласно ст. 236 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.10. Исчисление среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.11. В целях привлечения молодых специалистов в учреждения образования, закрепления кадрового потенциала и материального стимулирования труда педагогическим работникам, впервые приступившим к педагогической деятельности, в соответствии с действующим законодательством Тамбовской области устанавливается:

- надбавка на срок не более трех лет на основании Закона Тамбовской области от 01.10.2013 № 321-З «Об образовании в Тамбовской области» и постановления администрации от 14.03.2018 №246 «О Порядке предоставления ежемесячной денежной выплаты молодым специалистам»;
- денежная выплата в соответствии с постановлением администрации

Тамбовской области от 09.08.2018 № 812 «Об утверждении Порядка предоставления денежной выплаты педагогическим работникам, впервые приступившим к педагогической деятельности»,

- единовременное денежное пособие в соответствии с действующими законодательными актами Петровского района.

3.12. Руководителю образовательного учреждения на основании Положения «О надбавках руководителям ОУ» администрации Петровского района и приказа управления образования выплачивается надбавка должностного оклада из стимулирующего фонда оплаты труда по распоряжению отдела образования.

3.13. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Средний заработок за время нахождения работника в командировке сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы.

3.14. Работодатель обязуется:

- согласно ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

- выплачивать заработную плату в установленном порядке в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, а также в период капитального ремонта и остановки по причине несоответствия рабочего места нормам охраны труда, являющихся рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

- устанавливать единовременную надбавку работникам образовательного учреждения за многолетний добросовестный труд и в связи с их юбилейными датами (55, 60 лет) из стимулирующего фонда оплаты по возможности.

3.15. Профсоюз обязуется:

- на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 11, 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства по вопросам нормирования труда и заработной платы.

- участвовать в установлении учебной нагрузки (педагогической работы) и оплаты труда работников.

- в целях усиления правовой защищенности работников обеспечить бесплатную консультационную, юридическую помощь членам профсоюза по вопросам труда и заработной платы.

- ходатайствовать перед администрацией о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

- принимать участие в работе аттестационных комиссий, разработке локальных документов учреждения по оплате труда.

#### 4. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились, что:

4.1. Режим рабочего времени в учреждении устанавливается (определяется) Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ); учебным расписанием; годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию профкома; графиком работы; условиями трудового договора; должностными инструкциями работников; обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения, согласованными с профкомом. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 2), графики сменности (Приложение 3) являются обязательным приложением к настоящему коллективному договору.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать для мужчин 40 часов, для женщин 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная), непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

4.3. Для педагогических работников образовательного учреждения в соответствии со ст. 333 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю. 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 Учреждения, иными ЛНА Учреждения.

4.4. Рабочее время учителя (педагогического работника) в каникулярное время не должно превышать продолжительность его часовой учебной нагрузки в неделю.

4.5. 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.

4.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы

и повышения квалификации.

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.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения с их письменного согласия, по письменному приказу работодателя и с учетом мнения профкома.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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.

4.8. 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 с компенсацией в соответствии с трудовым законодательством.

4.9. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.10. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату ([статья 151](#) ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

4.11. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее

выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем работников Учреждения.

4.12. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного работникам до начала каникул.

4.13. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной работникам продолжительности рабочего времени.

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

4.15. 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 путём издания приказа Учреждения о предоставлении отпуска. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

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.

4.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за

второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.18. Работники Учреждения пользуются правом на дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время или период, согласованный с администрацией Учреждения, в следующих случаях:

- при работе без больничных листов — из расчета три дня за каждое полугодие;
- членам профкома — семь дней в год за общественную работу;
- за привлечение к оформлению аттестатов - до 3 дней;
- за руководство районными методическими объединениями - в соответствии с приказом учредителя;
- за участие в работе районных экспертных групп и аттестационной комиссии - согласно приказу учредителя;
- за организацию и проведение школьных и прочих праздников, конкурсов, соревнований - по фактически затраченному времени, превышающему норму рабочего времени;
- за организацию многодневных или однодневных экскурсий и поездок - в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с учетом фактически затраченного времени, превышающего нормы рабочего времени.

4.19. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда. (Перечень должностей работников с вредными и опасными условиями труда и продолжительность дополнительного отпуска устанавливается на основании заключения специальной оценки условий труда (СОУТ);
- занятым на работах с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

4.20. В соответствии со ст. 335 ТК РФ педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, при условии занятия педагогической должности в соответствующем образовательном учреждении и при наличии непрерывного стажа преподавательской работы, не чаще, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, на основании Положения «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

4.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный

оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

4.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

4.23. Для расчета компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении включать время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

4.24. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 года № 169 в редакции от 20.04.2010).

4.25. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.26. Стороны договорились о предоставлении работникам:

- дополнительного оплачиваемого отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - 3 дня;

- для сопровождения детей школьного возраста в школу на 1 сентября - 1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;

- для проводов детей в армию - 2 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;

- на похороны близких родственников (супругов, детей, родителей, родителей супругов) – до 5 дней.

- отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

4.27. отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14

календарных устанавливается работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям в удобное для них на время. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.28. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.29. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.30. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.31. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## **5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

5.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Работодатель сам определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.
- Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации. Работодатель обязуется:

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

5.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

5.2.3. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 п. 5 ст. 47 федерального закона от 29.12 2012. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и

197 ТК РФ).

5.2.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

5.2.5. В случае направления работника для повышения квалификации (переквалификации) сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации (переквалификации) в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

5.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению образовательной организации).

5.2.8. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических (и иных) работников и приобрести другую профессию.

5.2.9. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.2. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 п.2 ч.1 ТК РФ).

6.1.3. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.1.4. В случае массового высвобождения работников уведомление должно

содержать социально-экономическое обоснование.

6.1.5. Работодатель предоставляет лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы, если это не нарушает учебный процесс в образовательной организации.

6.1.6. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по сокращению численности или штата по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

6.1.7. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждений инвалидов.

Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 127, 178, 180, ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.2. Стороны договорились о том, что:

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

- лица предпенсионного возраста,
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.2.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенном срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **7. Охрана труда и здоровья**

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2.2. Создать службу по охране труда в учреждении в соответствии с требованиями ст. 217 Трудового кодекса РФ.

7.2.3. Составлять ежегодную программу для финансирования мероприятий по охране труда в соответствии с ч. 3 ст. 226 Трудового кодекса РФ.

7.2.4. Проводить в образовательной организации специальную оценку условий труда в соответствии с федеральным законом РФ от 28.12.2013. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующим добровольным декларированием деятельности работодателя по реализации прав работника

7.2.5. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 ТК РФ).

7.2.6. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития РФ от 10.12.2012 № 580н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

7.2.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда на начало учебного года. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в три года.

7.2.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

7.2.8. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учёбы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и учащимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.2.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным

законодательством.

7.2.11. Обеспечить ежегодное прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.2.12. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний, требований охраны труда.

7.2.13. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.

7.2.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.2.15. Разрабатывать совместно с профкомом по мере необходимости и пересматривать в положенные сроки инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

7.2.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.2.17. Обеспечивать беспрепятственный доступ представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2.18. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, учащихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи при возникновении таких ситуаций.

7.2.19. Обеспечить комплектование медицинских и учебных кабинетов физики, химии, биологии, физической культуры и учебных мастерских, а также помещения пищеблока необходимыми средствами для оказания неотложной доврачебной помощи на основании ст. 221 ТК РФ.

7.2.20. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника. Выполнять другие функции по вопросам охраны труда и обеспечивать безопасность образовательного процесса в пределах компетенции образовательного учреждения. Заключать Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом.

7.2.21. Обеспечить безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций и оборудования и принимать меры по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Своевременно организовать осмотр и ремонт здания образовательного учреждения в соответствии со ст.212 ТК РФ.

- 7.2.22. Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности..
- 7.2.23. Назначить приказом лиц, ответственных за соблюдение требований охраны труда в спортзале, учебных кабинетах и мастерских и т. п., а также во всех подсобных помещениях.
- 7.3. Профсоюзный комитет обязуется:
- 7.3.1. Разрабатывать раздел Коллективного договора «Охрана труда».
- 7.3.2. Разрабатывать Соглашение по охране труда.
- 7.3.3. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.
- 7.3.4. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда в учреждении.
- 7.3.5. Осуществлять общественный контроль за проведением инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда.
- 7.3.5. Участвовать в формировании и организации деятельности комиссии по охране труда в учреждении.
- 7.3.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке вины потерпевшего, в случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая, выносить решение данного вопроса на заседание профкома, который даёт оценку степени вины потерпевшего и направляет заключение в комиссию по расследованию данного случая.
- 7.3.7. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный уровень шума или запыленности), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, внештатный инспектор по охране труда профсоюзного комитета вправе приостанавливать выполнение работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.
- 7.3.7. Содействовать администрации образовательного учреждения в проведении мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году и началу отопительного сезона.
- 7.3.8. Проводить анализ травматизма и заболеваемости, участвовать в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению.
- 7.4. Работники обязуются:
- 7.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 7.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- 7.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
- 7.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной

защиты.

7.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

7.4.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

## **9. Гарантии профессиональной деятельности**

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Увольнение 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.) членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2 лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профкома - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы (при наличии письменных заявлений работников). Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации. Не препятствует представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения работодателем только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

9.11. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ); □
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов Учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ)
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ); 9.

9.12. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников образовательной организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение работником устава образовательной организации (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.13. По согласованию с профкомом образовательной организации производятся:

- распределение учебной нагрузки;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда работников.

#### 10. Обязательства профкома.

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом от 12.01.1996. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 01.01.2017) и ТК РФ.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по

защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) образовательной организации заявление о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

10.16. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

10.17. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

## **11. Социальные гарантии и компенсации.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

11.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. Осуществлять выплаты социального характера работникам в пределах фонда оплаты труда:

- выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

- суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

- дополнительная компенсация в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении;

- согласно ст. 236 ТК РФ при нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, отпускных и (или) других сумм, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с процентами (размер компенсации за задержку выплаты заработной платы должен быть равен (или быть выше) 1/150 ставки рефинансирования Центробанка РФ, которая действует на период задержки).

11.2.2. Выдавать из фонда заработной платы Учреждения материальную помощь (единовременно или несколько раз в течение одного календарного года) по личному заявлению работника в следующих случаях:

- рождение ребенка;
- смерть близких родственников работника (мать, отец, брат, сестра, дети, муж, жена);
- бракосочетание;
- использование ежегодного основного оплачиваемого отпуска;
- длительная болезнь, а также проведение лечения, требующего госпитализации и (или) хирургического вмешательства, как самого работника, так и его детей (возраст до 18 лет), находящихся на иждивении;
- обучение работника или его детей, находящихся на иждивении;
- выход работника на пенсию, в том числе по инвалидности и болезни;
- чрезвычайные обстоятельства, стихийные бедствия;
- работник имеет статус мать(отец)-одиночка.

К заявлению прикладываются документы, подтверждающие событие, с наступлением которого связывается возникновение права на помощь (копия свидетельства о рождении, копия свидетельства о регистрации брака, копия свидетельства о смерти, копия договора на обучение и т. п.).

Также по приказу работодателя без заявления работников при наличии

свободного фонда может выдаваться материальная помощь к праздникам (новый год, 1 мая, 4 ноября).

Размер материальной помощи определяется работодателем, исходя из финансовых возможностей учреждения и конкретной ситуации, и утверждается приказом.

Выплата материальной помощи производится в соответствии с ТК РФ и НК РФ ([п. 8 и п. 8.3 ст. 217 НК РФ](#); [подп. «а,б,в» п. 3 ч. 1 ст. 9 Закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ](#); [подп. 3 п. 1 ст. 20.2 и п. 3 ч. 1 ст. 20.2 Закона от 24.07.98 № 125-ФЗ](#); [п. 10 ст. 217 НК РФ](#); Письмо ФНС от 17.01.2012 № ЕД-3-3/75).

Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях; предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое.

11.2.3. Обеспечивать право педагогических работников на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения (ч. 8 ст. 47, ч. 7 ст. 51 и ч. 4 ст. 52 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

11.2.4. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

11.2.5. Сохраняет педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске в соответствии с п.5 ст.55 273-ФЗ «Об образовании»;
- временной нетрудоспособности, не менее 2 месяцев;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;
- окончание командировки по специальности за рубежом;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновление педагогической работы после прекращения работы в связи с уходом на пенсию, независимо от ее вида.

11.2.6. Педагогическим работникам школы независимо от нахождения их в отпуске (в том числе, в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет); периода временной нетрудоспособности, независимо

от объема учебной нагрузки выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном ст.55 п.8 Закона РФ «Об образовании». Это право распространяется на совместителей, не получающих аналогичную компенсацию по основному месту работы.

## **12. Контроль за выполнением договора**

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется администрацией образовательного учреждения, с одной стороны, профсоюзным комитетом, с другой стороны, а также органами по труду.

12.2. Стороны обязуются информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств на собрании трудового коллектива.

12.3. Каждая из сторон несет ответственность на основании законов РФ за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по коллективному договору.

12.4. В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения — забастовок.

12.5. Отдельные пункты коллективного договора могут быть изменены и дополнены только с обоюдного согласия сторон.

12.6. Настоящий коллективный договор действует с 01.01.2019 г. по 31.12.2021 г.

12.7. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.