

**Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа с. Холуй  
Южского муниципального района Ивановской области**

155633, Ивановская область, Южский район, с. Холуй ул. Полевая 1-а тел. (49347) 2-95-42 e-mail: mac41@rambler.ru

<p><b>От работодателя:</b> Директор: МКОУСОШ с.Холуй Южского муниципального района Ивановской области</p> <p><i>И.Ю. Кузьмина</i> И.Ю. Кузьмина Приказ № От «17» 12 2019г.</p> <p>М.П.</p> 	<p><b>От работников</b> Председатель ППО МКОУСОШ с.Холуй Южского муниципального района Ивановской области</p> <p><i>Е.С. Данковцева</i> Е.С. Данковцева Протокол № 5 От «17» 12 2019г.</p>
--	--

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**по регулированию трудовых и социально-экономических отношений  
между работодателем и работниками МКОУСОШ с. Холуй  
Южского муниципального района Ивановской области**

Вступает в силу:  
с 01 января 2020 года

Юридический адрес: 155633, Ивановская область,  
Южский муниципальный район, с.Холуй ул. Полевая 1-а  
**телефон и эл.почта исполнителя**  
Телефон (49347) 2-95-42,  
e-mail: mac41@rambler.ru

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор отменяет действие Коллективного договора между Работодателем и работниками МКОУСОШ с. Холуй

Южского района Ивановской области по защите трудовых и социально-экономических прав работников на 2014-2017 годы, заключенного 07.07.2014 года № 21/19-23, считать его утратившим силу.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Кузьмиковой Ирины Юрьевны, действующего на основании Устава (далее - **Работодатель**), с одной стороны, и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации Данковцевой Елены Сергеевны, (далее – **Председатель ППО**) с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУСОШ с.Холуй Южского муниципального района Ивановской области.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»), от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ивановской области от 08.06.2012 № 35-ОЗ «О правах профессиональных союзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантиях их деятельности в Ивановской области» (далее – ОЗ «О правах профессиональных союзов»), отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Южского муниципального района на 2016-2018г.г.- (Соглашение)

1.4. Коллективный договор (далее — Договор) заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКОУСОШ с.Холуй Южского муниципального района Ивановской области (далее - учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

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

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Договор не содержит условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

соглашениями. Если такие условия включены в коллективный договор или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

1.8. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

**Председатель ППО** обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.9. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

**1.13. Работодатель** в установленном порядке до регистрации в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции (далее – Комитет) осуществляют уведомительную регистрацию соглашения, коллективного договора в Ивановском областном комитете профсоюза образования (г. Иваново, пр. Ленина, д. 92, каб. 43) (независимо от наличия профсоюзной организации).

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

### **1.15. Договор:**

**1.15.1. Вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет.**

1.15.2. Может быть пролонгирован на срок не более трех лет по соглашению сторон.

1.15.3. Состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью Договора.

1.15.4. В случае, если Стороны не заключили новый Договор на последующий период, они принимают решение о продлении срока действия данного Договора.

1.16. Текст Договора, а также изменений и дополнений к нему, размещается на сайте школы.

1.17. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства и их представителями, а также Комитетом Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

1.18. Не реже одного раза в год (январь) администрация и **Председатель ППО** отчитываются перед работниками о выполнении своих обязательств.

1.19. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него, не ухудшающие ранее установленный уровень, на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих

дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. После получения предложения переговоры сторон должны быть проведены в течение одного месяца.

1.20. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Договора, оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников учреждения.

1.21. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.22. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.23. Договор подписан в количестве четырех экземпляров, каждый из которых имеет равную силу.

## **2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности среди работников учреждения.

2.1.4. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательных учреждений (управляющий совет и др.), комиссий, деятельность которых связана с рассмотрением вопросов, касающихся социально-трудовых и экономических прав работников учреждений (комиссии по тарификации, по распределению стимулирующих выплат, по охране труда, по расследованию несчастных случаев и др.), в том числе, по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников.

2.2. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с **Председателем ППО**, соблюдая ст. 372 ТК РФ; аттестация

работников, членов профсоюза, проводится при участии представителей Профсоюза в составе аттестационной комиссии.

2.3. В целях контроля за выполнением Договора:

2.3.1. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

2.3.2. Стороны способствуют вступлению в Профсоюз работников учреждения для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

2.4. Стороны совместно ведут работу по созданию положительного микроклимата в учреждении.

## **2.5. Работодатель**

2.5.1. Обеспечивает условия для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства.

2.5.2. Заблаговременно информируют и учитывают мнение Профкома и положения настоящего Договора при подготовке и принятии приказов, распоряжений, касающихся изменений условий и оплаты труда работников, распределения выплат стимулирующего и компенсационного характера, премирования и других социально-экономических прав, затрагивающих права и интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

2.5.3. Предоставляет Профсоюзу по его запросу в течение 7 дней полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях по вопросам трудовых отношений, информацию по финансированию деятельности учреждения, об исполнении бюджетных назначений, экономии фонда оплаты труда, о численности и составе работников, оплате труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.5.4. Принимает меры по предупреждению и разрешению коллективных трудовых споров, используя для этой цели механизм социального партнерства.

2.5.5. В целях обеспечения легитимности государственно-общественного управления учреждением содействуют созданию, функционированию и развитию первичных профсоюзных организаций в учреждениях.

2.5.6. Способствует развитию и функционированию профсоюзной организации, гарантирует невмешательство в ее деятельность, обеспечивает соблюдение прав Профсоюза.

2.5.7. Предусматривает в Уставе учреждения полномочия общего собрания работников при рассмотрении и принятии решения об изменении Устава, типа

учреждения, об участии представителей работников в управлении автономным учреждением, о порядке регулирования трудовых отношений с обязательным участием первичной профсоюзной организации.

2.5.8. Оформляет изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.5.9. Содействует улучшению условий труда работников.

2.5.10. Учитывает мнение членов ППО при принятии следующих локальных нормативных актов:

- расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя ([ст.82,374 ТК РФ](#));
- установлении режима рабочего времени ([ст. 100 ТК РФ](#));
- разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы ([ст. 105 ТК РФ](#));
- предоставлении перерыва для отдыха и питания ([ст.108 ТК РФ](#));
- привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных [ч. 2 ст. 113 ТК РФ](#) ([ст. 113 ТК РФ](#));
- утверждении формы расчетного листка ([ч. 2 ст. 136 ТК РФ](#));
- установлении размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день ([ст.153 ТК РФ](#));
- принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда ([ст. 162 ТК РФ](#));
- введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников ([ст. 180 ТК РФ](#));
- применении дисциплинарных взысканий и их снятии ([ст.193, 194 ТК РФ](#));
- определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей ([ст. 196 ТК РФ](#));
- установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения ([ст. 221 ТК РФ](#));
- поощрении работников учреждения (постановление Госкомтруда СССР №213 от 20.07.1984);

Порядок учета мнения выборного органа профсоюзной организации при принятии локальных актов и расторжении трудового договора по инициативе работодателя происходит в соответствии со [ст.372,373 ТК РФ](#).

2.5.11. Согласовывает с **Председателем ППО**:

- установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством ([ст. 116 ТК РФ](#));
- утверждении графика отпусков ([ст. 123 ТК РФ](#));

- установлении системы оплаты труда (должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования) - [ст. 135](#) ТК РФ;

- утверждении правил внутреннего трудового распорядка ([ст. 190](#) ТК РФ);

- разработке правил и инструкций по охране труда для работников ([ст. 212](#) ТК РФ);

- Соглашение по охране труда ([ст.8](#) ТК РФ);

- Положении о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам учреждения длительного отпуска сроком до одного года;

- Положением об оплате труда работников **МКОУСОШ с. Холуй Южского муниципального района Ивановской области**

- Положением о порядке и условиях распределения стимулирующей части ФОТ работников **МКОУСОШ с.Холуй Южского муниципального района Ивановской области**

## **2.6. Профком:**

2.6.1. Выступает инициатором заключения соглашений и коллективных договоров в учреждении.

2.6.2. Разрабатывает предложения для включения в соглашения и коллективные договоры учреждения.

2.6.3. Осуществляет контроль за выполнением коллективного договора.

2.6.4. Не организует проведение забастовок и иных акций протеста в отношении социальных партнеров по Договору в период его действия при условии выполнения взаимных обязательств.

2.6.5. Организует мероприятия культурно-массового, спортивного и творческого характера в учреждении.

## **3. Трудовые отношения.**

**3.1. Стороны совместно** обеспечивают права работников на соблюдение работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, содействуют предупреждению, выявлению и устранению нарушений социально - трудовых прав работников образовательных учреждений.

3.2. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

3.3. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, настоящим Договором являются недействительными.

## **3.4. Работодатель:**

3.4.1. В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении

рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, в которых конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

3.4.2. Своевременно уведомляют работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключает дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.

3.4.3. Принимает меры по оборудованию рабочих мест в соответствии со стандартами безопасности; подбору и расстановке персонала в соответствии с требованиями к уровню квалификации; нормированию труда, обеспечивающему эффективное использование рабочего времени, умственных и физических сил работника; социальному и экономическому стимулированию работников для обеспечения восстановления сил, здоровья и профессионального развития.

3.4.4. Направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.4.5. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, в которых



предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также профессиональными стандартами по мере их введения.

3.5. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.6. Допускать изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, если они не могут быть сохранены, только по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.7. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

3.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

3.9. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданного на основании заключенного им трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.10. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

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

3.12. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев.

Испытание не устанавливается для лиц, определенных в ст.70 ТК РФ.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде, отраслевые и территориальные соглашения, коллективный договор.

3.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (ст.ст. 72-76 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.14. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведён на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

3.15. Все изменения условий трудового договора оформляются дополнительными соглашениями к трудовому договору, являющимися неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.16. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к выполнению таких работ допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.17. Работники учреждений, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору педагогическую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической нагрузки указанным лицам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.18. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий

трудового договора, при наличии средств ФОТ, выплачивать работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

3.19. При сокращении численности или штата работников образовательных учреждений преимущественным правом на оставление на работе, помимо условий, предусмотренных ст.179 ТК РФ, обладают: работники пред пенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии); педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные - если оба супруга работают в образовательном учреждении; работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

**3.20. Стороны пришли к соглашению** в том, что:

3.20.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.20.2. Работодатель с учетом мнения членов ППО определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, содействует работникам, желающим повысить квалификацию в прохождении переобучения для нужд учреждения.

3.20.3. При проведении аттестации педагогических работников руководствоваться приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок проведения аттестации), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области и Соглашением.

3.20.4. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных п. 22 Приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность».

3.20.5. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

3.20.6. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

3.20.7. Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п. 3.20.6. Договора, то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу,

соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель профсоюзного органа;

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

3.20.8. Работодатель обязуется обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.20.9. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с председателем ППО учреждения.

Текст представления на работника, члена профсоюза, в аттестационную комиссию также согласовывается с профкомом учреждения.

3.20.10. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника - члена профсоюза, занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей профсоюзной организации

образовательного учреждения. Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника.

3.20.11. Работодатель с учетом мнения профкома может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сроком до 1 года в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- длительной нетрудоспособности;
- перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 –х лет;

3.20.12. Работодатель с учетом мнения профкома может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период её прохождения.

3.20.13. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия во всех образовательных учреждениях Ивановской области, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы (согласно приложению № 2 Областного отраслевого соглашения).

3.20.14. Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с профсоюзной организацией на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в аттестационную комиссию Департамента образования Ивановской области с просьбой о разрешении конфликта.

3.20.15. Установить, что работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену уроков или занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника), создает условия для подготовки электронного портфолио и видеозаписи урока.

### **3.21. Председатель ППО:**

3.21.1. Осуществляет общественный контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, охраны труда, социальных гарантий в соответствии с законодательством РФ;

- обеспечением занятости работников образования, приемом и увольнением, предоставлением льгот и компенсаций.

3.21.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, в том числе за своевременностью выплаты заработной платы и уплатой страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

3.21.3. Организует и проводит обучение членов профсоюза по вопросам трудового законодательства, охраны труда.

3.21.4. Контролирует предоставление работникам основных ежегодных, дополнительных, учебных и других отпусков и своевременную их оплату.

3.21.5. Обеспечивает оказание бесплатной методической и практической помощи членам профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений, а также при обращении в досудебные и судебные инстанции, отстаивают их интересы в органах суда и прокуратуры.

3.21.6. Предоставляет консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюза, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам прав работников в сфере труда и занятости, в том числе назначения досрочных трудовых пенсий, государственных социальных пособий.

3.22. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным ст.ст.77- 81, 83, 84, 336 ТК РФ и иными федеральными законами.

3.23. Руководитель уведомляет Профсоюз не менее чем за 2 месяца при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждений и возможном расторжении трудовых договоров с работниками и не позднее, чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

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

массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.24. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не позднее, чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинается исчисляться на следующий день после фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

3.25. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

3.26. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

3.27. При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

3.28. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и членами ППО.

3.29. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией), согласно ст.179 ТК РФ.

3.30. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- инвалидам боевых действий;

- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- председателям первичной профсоюзной организации.

А также в соответствии с Договором:

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- семейным — если оба супруга работают в образовательных учреждениях.

3.31. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения (ст.261 ТК РФ).

3.32. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (ст.261 ТК РФ)

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя для педагогических работников с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

4.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждений определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.4. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.5. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательного учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**), являющимися приложением к коллективному договору учреждения.

4.6. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.7. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.



4.8. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 3 и 4 степени и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

4.9. В каникулярный период администрация вправе привлекать педагогических работников к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул, по особому графику.

4.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.11. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре.

4.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов (групп).

4.13. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов (групп).

4.14. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного абзацами третьим и четвертым настоящего пункта.

4.15. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон.

4.16. Предварительная работа по распределению объема учебной нагрузки на новый учебный год завершается до окончания текущего учебного года и ухода работников в отпуск. Результаты распределения нагрузки объявляются работникам под роспись.

4.17. При установлении учебной нагрузки учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предмета в классах.

4.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному приказу руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения членов профсоюза.

4.19. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска:

- в течение двух лет подряд;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного отпуска определяется приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.20. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.21. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.22. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

4.23. Ежегодный отпуск педагогическим работникам за первый год работы предоставляется в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, в полном объеме и оплачивается в полном размере.

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

4.25. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается, исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.26. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск матерям (отцам), в семьях которых двое и более несовершеннолетних детей в любое время по их желанию.

4.27. Педагогические работники школы, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, № 33, ст. 4381), (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск), **Приложение № 6**).

4.28. Работа на условиях неполного рабочего дня, неполной рабочей недели или с неполной учебной нагрузкой не является основанием для ограничения в предоставлении работнику длительного отпуска.

4.29. Продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. При этом общая продолжительность отпуска не должна превышать 12 месяцев.

4.30. С учётом специфики работы образовательного учреждения предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

4.31. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Закона № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников сохранять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней в соответствии со Списком, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

4.32. Совещания при директоре могут проводиться один или два раза в месяц.

4.33. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего времени, возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается 30 минут (ст. 108 ТК РФ), в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**), которые в рабочее время не включаются.

Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.34. Для администрации, технического персонала продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на час.

4.35. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

4.36. В дни работы к дежурству по школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.37. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.38. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения в период каникул, не совпадающим с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.40. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В эти периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

4.41. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ).

4.42. Работнику, имеющему 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, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные

дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

#### **4.43. Стороны договорились:**

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

4.43.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка – 5 календарных дней;

- регистрации брака - 5 календарных дней;

- смерти близких родственников - 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.43.3. Предоставлять руководителям и работникам образовательного учреждения оплачиваемые дополнительные отпуска за счет имеющихся собственных средств:

- бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;

- бракосочетание детей – 1 рабочий день;

- рождение ребенка - 1 рабочий день;

- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 рабочих дня;

- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – 2 рабочих дня в год в удобное для работника время;

- председателю первичных организаций профсоюза - 4 рабочих дня;

- уполномоченным и внештатным лицам профсоюза по охране труда – 2 рабочих дня;

- членам выборных профсоюзных органов всех уровней – 2 рабочих дня;

- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учреждения;

- руководителям и работникам образовательного учреждения, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года - 2 рабочих дня.

- повару – 7 рабочих дней

4.44. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску либо по согласованию сторон предоставляется в иное время.

4.45. Дополнительные отпуска предоставляются работникам по их письменным заявлениям либо включаются в график отпусков.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.1.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников образовательного учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является **Приложением № 2** к Договору.

5.1.2. Совершенствует критерии оценки качества работы всех категорий работников учреждения для определения размера стимулирующих выплат.

5.1.3. Предусматривает в положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- принятых федеральных, региональных, муниципальных нормативных правовых актов о системе оплаты труда, Положений об оплате труда образовательных учреждений, Соглашений и коллективных договоров;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- создания условий для поощрения работников в зависимости от активного участия в управлении образовательным учреждением, общественной жизни и их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых областным бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения реального уровня содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений;

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 70%;

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- определения размеров выплат компенсационного или отдельных выплат стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год).

5.1.4. Предусматривает, с целью поддержки молодых педагогических кадров, в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет педагогической работы.

5.2. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.3. Формирование системы оплаты труда работников учреждения, включающей размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

- постановления Администрации Южского муниципального района о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, Соглашения;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- типовых норм труда для однородных работ;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- порядка аттестации работников учреждений;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от активного участия в общественной жизни и личного участия в эффективном функционировании учреждения.

5.4. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения (за исключением учителей) **(Приложение № 2)**.

Заработная плата работников образовательного учреждения (кроме учителей) определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;



- установления должностных окладов на основе размеров минимальных окладов работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.5. Оплата труда учителей учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда учителей учреждения (**Приложение № 3**).

Заработная плата учителей учреждения формируется с учетом:

- стоимости 1 ученика-часа в образовательном учреждении;

- количества учащихся по предмету в каждом классе;

- повышающего коэффициента за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы образовательного учреждения;

- повышающего коэффициента за квалификационную категорию работника;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера;

- доплат за наличие почетного звания, государственных или ведомственных наград.

5.6. В целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работодатель предоставляет работникам, условия труда которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным, гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

5.7. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей) при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

- выплаты с учетом специфики работы в образовательных учреждениях.

5.8. При выявлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам (в том числе руководителям образовательных учреждений) устанавливаются гарантии и компенсации:

- общий класс условий труда 3.1 - повышение оплаты труда в размере 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ;

- общий класс условий труда 3.2 - повышение оплаты труда в размере 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- общий класс условий труда 3.3 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

5.9. Применяется утверждённый Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», содержащий должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также профессиональные стандарты по мере их введения.

5.10. Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

5.11. Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением о распределении стимулирующей части оплаты труда работников (**Приложение № 4**).

5.12. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты.

5.13. Распределение стимулирующих выплат с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполненной работы, могут осуществляться за месяц, квартал, 9 месяцев, год комиссией по премированию, утвержденной приказом директора.

5.14. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период.

5.15. Премии работникам учреждения устанавливаются в соответствии с **Приложением № 5** с учетом мотивированного мнения председателя ППО.

5.16. Управляющий совет учреждения создает специальную комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников для

обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников. Порядок рассмотрения комиссией учреждения вопроса о стимулировании работников, выделении материальной помощи устанавливаются соответствующим положением.

5.17. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется индивидуально для каждого работника. Обсуждается и утверждается на комиссии по стимулирующим выплатам.

Руководитель учреждения обеспечивает гласность и прозрачность итогов мониторинга.

5.18. Приказы об установлении стимулирующих выплат (в т.ч. премий) издаются с учетом мнения председателя ППО в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

5.19. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период, норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

5.20. Выплата заработной платы работнику производится за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в форме перечисления на личный счет работника в Сбербанке РФ. Днями выплаты заработной платы являются: 20 числа (аванс) – за первую половину текущего месяца и 6 числа (зарплата) – за вторую половину прошедшего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня. Выплата заработной платы производится в валюте РФ.

5.21. Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производится в дни выплаты заработной платы.

5.22. Зарплата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

5.23. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.24. Работодатель обязуется провести организационную работу по открытию работниками лицевых счетов в кредитной организации на наиболее выгодных для работников условиях.

5.25. Каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.26. Зарплатную плату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

5.27. Работодатель производит оплату труда педагогических работников учреждений за работу в период каникул, в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и в другие периоды

(в том числе по вине работодателя), в которые не проводятся занятия с детьми из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул и других периодов.

5.28. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях в соответствии с тарификацией.

5.29. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.30. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

5.31. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.32. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, регионального или территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, выплачивается компенсация в размере средней заработной платы.

5.33. Замещение уроков, отсутствующего учителя, в течение учебного года (оплата производится с учетом количества замещенных уроков, численности

учащихся класса, стоимость ученика часа, с учетом повышающих коэффициентов учителя, за исключением коэффициента за особенность, сложность и приоритетность предмета), (данный коэффициент выставляется в соответствии коэффициента замещаемого предмета). Замещения оплачиваются согласно приказу по школе (в трудовом договоре прописывается один раз).

5.34. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится в размере 10 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст. 377 ТК РФ).

### **5.35. Работодатель:**

5.35.1. Обеспечивает своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями, коллективными и трудовыми договорами.

5.35.2. Обеспечивают повышение уровня реального содержания заработной платы в соответствии со ст. 134 ТК РФ.

5.35.3. Осуществляют полную и своевременную уплату налогов и перечисление взносов в государственные внебюджетные фонды, не допускают образования задолженности по заработной плате.

5.35.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.35.4. При установлении стимулирующей выплаты, а также в течение учебного года, руководитель имеет право отменить выплату стимулирующего характера или уменьшить её размер при:

- нарушение Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушение статей закона Российской Федерации «Об образовании», в том числе и в части всеобща, Устава образовательного учреждения;
- не обеспечение условий безопасности образовательного процесса;
- нарушении исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчетов и др.);
- при наличии обоснованных жалоб родителей;

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

### **6.1. Работодатель:**

6.1.1. Оказывает материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются соответствующим Положением о премировании и материальной помощи (**Приложение № 5**).

6.1.2. Выплачивает педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в установленном размере, которая входит в оклад педагогического работника.

6.1.3. Предоставляет 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.ст. 173-177 ТК РФ.

6.1.4. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии со ст.7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

6.1.5. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).

6.1.6. Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения периодического медицинского осмотра (обследования) (ст.185 ТК РФ).

6.1.7. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя сохраняет за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

6.1.8. В период действия трудового договора работник пользуется в установленном порядке всеми видами государственного социального страхования: обязательным медицинским, пенсионным и социальным страхованием.

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

6.2. При прохождении аттестации педагогических кадров:

6.2.1. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

6.2.2. При принятии руководителем решения о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п.3 части 1 ст. 81 ТК РФ трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет); других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации входил представитель отраслевого профсоюза:

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

6.2.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в исключительных случаях, а именно во время:

- длительной нетрудоспособности;

- перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов;

- длительной командировки по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом;

- при выходе работника на работу работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 6 месяцев с учетом мнения членов ППО.

6.3. За находящимся в длительном отпуске работником сохраняются прежнее место работы и должность, квалификационная категория (если срок категории не истекает в соответствии с нормативными правовыми актами). Кроме того, за ним остаются льготы, предусмотренные индивидуальными и коллективными трудовыми договорами, установленные федеральным и региональным законодательством.

6.4. В период длительного отпуска педагогического работника нельзя уволить (кроме случаев ликвидации учебного заведения или обнаружения проступка, за который он несет ответственность на основании действующего законодательства), переводить на другую работу. Нельзя работника отозвать из отпуска без личного согласия (кроме случаев ликвидации последствий стихийного бедствия в учреждении или несчастных случаев, происшедших с детьми).

6.5. В длительном отпуске работник имеет право:

- заниматься научно-исследовательской работой;

- защищать диссертацию;
- состоять в трудовых правоотношениях с другими работодателями;
- вести индивидуальную педагогическую или предпринимательскую деятельность в порядке, определенном законодательством.

6.6. Работник (при желании) имеет право прервать длительный отпуск. Заявление о прекращении отпуска подается в срок не менее чем за две недели. В случае досрочного выхода работника из отпуска по его инициативе, отпуск считается полностью использованным.

6.7. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением предоставляются работникам только по основному месту работы.

6.8. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, Соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

7.1. Работодатель совместно с председателем первичной профсоюзной организации:

- создаёт в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссии по охране труда, в которые на приоритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации;
- обеспечивает приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (ст. 212 ТК РФ), разработанной на основании регионального стандарта «Система управления охраной труда в образовательных учреждениях», утвержденного Постановлением Президиума областного комитета профсоюза образования и науки от 29.05.2013 № 10, методических рекомендаций по организации системы управления охраной труда в образовательных организациях, утверждённых приказом Департамента № 1255-о от 09.07.2015.

7.2.2. Организует разработку правил и инструкций по охране труда для каждой профессии и вида работ, а также кабинетов химии, физики, информатики, биологии, технологии, спортивных залов и других подразделений учреждений повышенной опасности и утверждает их по согласованию с Профсоюзом.

7.2.3. Организует за счет средств соответствующих бюджетов обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников согласно ст. 225 ТК РФ.

7.2.4. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования.



7.2.5. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в том числе работниками, занятыми с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст. 213 ТК РФ; Приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 года № 302н.

7.2.6. Расследует с участием профкома несчастные случаи, произошедшие с работниками. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работающими.

7.2.7. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

7.2.8. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора, технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в учреждениях в соответствии с нормативными документами по расследованию и учету несчастных случаев на производстве. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.9. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 17.12.2010 г. № 1122н, Приказом Минздравсоцразвития от 09.12.2014 г. № 997н, **пункт 171**, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах вредными и опасными условиями труда. Списки профессий и должностей на получение спецодежды и других СИЗ, компенсационные выплаты, их порядок и нормы выдачи определяются в **Приложении № 8**.

7.2.10. Организует качественное проведение специальной оценки условий труда в учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Закона № 426-ФЗ. Специальной оценке условий труда подлежат в первую очередь рабочие места с явно выраженными вредными факторами.

Устанавливает работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным, гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

7.2.11. Осуществляет меры по организации отдыха работников за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.2.13. Обеспечивает безопасные условия труда работников, а также наличие санитарно-бытовых помещений в соответствии с санитарными нормами и правилами.

7.2.14. Обеспечивает выполнение предписаний технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных

работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

7.2.15. Обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда, риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.2.16. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты работникам, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с федеральным законодательством о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на соответствующий год.

7.2.17. Обеспечивает учреждение аптечкой для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной Минздравсоцразвития России.

7.3. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

7.3.1. Ограничить применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.3.2. Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. № 105;

7.3.3. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она освобождается от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя;

7.3.4. Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

7.4. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:

7.4.1. Исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию;

7.4.2. Исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

7.4.3. Лиц в возрасте до восемнадцати лет принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и

в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр (обследование);

#### **7.5. Председатель ППО:**

7.5.1. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в учреждении.

7.5.2. Разрабатывает предложения по профилактике несчастных случаев и повреждения здоровья работников на производстве.

7.5.3. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев в учреждениях и профессиональных заболеваний в соответствии с нормативными документами по расследованию и учету несчастных случаев на производстве.

7.5.4. Иницирует внесение изменений и дополнений в раздел "Условия и охрана труда" в Договор.

7.5.5. Регулярно проводит разъяснительную работу среди работников по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

7.5.6. Защищает права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

7.5.7. Контролирует 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 охраны труда не по вине работника.

7.5.8. Способствует участию учреждения в областном смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Ивановской области».

7.5.9. Осуществляет контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профсоюзах».

## **8. ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНО – ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЕЖИ**

Молодыми работниками (рабочими, служащими) считаются работники школы в возрасте до 30 лет.

### **8.1. Работодатель:**

8.1.1. Закрепляет наставников за специалистами на первый год их работы в учреждении, в том числе за молодыми специалистами.

8.1.2. Способствуют повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов.

8.1.3. Способствуют повышению квалификации молодых работников, повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.

8.1.4. Производить повышение квалификации молодых работников не реже одного раза в три года.

8.1.5. Обеспечивает гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных организациях, в соответствии с

федеральным и региональным законодательством, соглашениями и коллективным договором.

8.1.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель (статья 173 ТК РФ) предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

Отпуск в связи с обучением предоставляется на основании справки-вызова образовательного учреждения. Формы этой справки утверждены Приказом Минобразования России от 13 мая 2003 г. № 2057 (БНА РФ. 2003. N 47).

По окончании отпуска работник обязан предоставить работодателю справку-подтверждение.

## **8.2. Председатель ППО:**

8.2.2. Проводит работу по привлечению молодых специалистов в члены профсоюза, приобщает их к активной деятельности первичной профсоюзной организации.

8.2.1. Проявляет внимание к социально-экономическим проблемам молодежи и добиваются их решения.

8.2.2. Согласовывают с работодателями дополнительные гарантии для молодежи.

8.2.3. Способствуют участию молодежи в культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятиях образовательного учреждения, городской и областной организаций профсоюза образования.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, определяются ТК РФ, ФЗ «О профсоюзах», ОЗ «О правах профессиональных союзов», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, трехсторонним Соглашением между Администрацией Южского муниципального района и координационным советом организаций профсоюзов Южского района, отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Южского района, настоящим Соглашением и коллективными договорами учреждений.

### **9.1. Работодатель:**

9.1.1. Способствуют созданию, функционированию и развитию первичной профсоюзной организации в учреждении, соблюдают права и гарантии ППО.

Содействует ППО в её деятельности и не допускает случаев нарушения прав профсоюзов, установленных законодательством Российской Федерации и Ивановской области.

9.1.2. Не препятствует работникам аппарата районной и областной организаций профсоюза, представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения образования и подразделения, где работают члены Профсоюза, с целью получения информации и осуществления контроля за выполнением трудового законодательства, устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии со ст.ст. 11, 17 ФЗ «О профсоюзах» для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.1.3. Предоставляет профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

9.1.4. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, согласно Положению о порядке уплаты, распределения, учета членских профсоюзных взносов в Профсоюзе работников народного образования и науки РФ.

9.1.5. Содействуют профсоюзным органам в использовании отраслевых информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.1.6. Своевременно рассматривает представления профсоюзных органов о нарушениях трудового законодательства, принимают меры по устранению нарушений.

9.1.7. Несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами за нарушение законодательства о профсоюзах.

9.1.8. Доводит до сведения председателя профсоюзной организации информацию, полученную в его адрес, от районного профсоюза образования.

9.2. В соответствии со ст. 28 ФЗ «О профсоюзах» и ст. 377 ТК РФ безвозмездно предоставляет ППО:

- возможность размещения информации в учительской, зал для проведения собраний;
- школьный телефон 8(49-347)-29-542;
- возможность бесплатно производить машинописные, множительные работы для нужд профсоюзной организации;
- компьютер по необходимости;
- возможность пользоваться электронной связью в школе;
- право выхода в Интернет при необходимости;

- необходимые нормативные документы;
- обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений.

**9.3. Стороны признают** гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном ТК РФ.

9.3.2. Увольнение по п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия президиума городской организации профсоюза образования, а увольнение по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается только с учетом мотивированного мнения президиума городской организации профсоюза образования.

9.3.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

9.3.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п. 2, 3, 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.3.5. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

9.3.6. Председатели первичных организаций профсоюза, члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, внештатные правовые и технические инспекторы труда, уполномоченные по охране труда профсоюза, профсоюзный актив, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных проверках, обследованиях, рассмотрение жалоб на местах и т. д.) и на, время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

- Суммарное время освобождения от основной работы в месяц 4 рабочих часов.

9.3.7. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения, и принимается во внимание при поощрении работников.

9.3.8. За выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в общественно-государственном управлении образовательными учреждениями установить стимулирующие выплаты:

9.3.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

9.3.10. Органы Профсоюза, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

## **10. Обязательства председателя ППО**

### **10.1. Председатель ППО обязуется:**

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым и экономическим вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, иными законами.

10.1.2. Защищать работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили председателя представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией, при возникновении индивидуальных трудовых споров.

10.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства об охране труда.

10.1.4. Оказывать членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.1.6. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

10.1.7. 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.

10.1.8. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер воздействия и дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.1.10. Вести учет членов профсоюза, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в обком профсоюза образования.

10.1.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

10.1.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по распределению стимулирующих выплат, тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.1.13. Проявлять внимание к социально-экономическим проблемам молодежи (членам профсоюза) и добиваться их решения.

10.1.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников учреждения. Способствовать участию членов профсоюза в районных, областных и всероссийских конкурсах, фестивалях, спартакиадах.

## **10.2. В области охраны труда:**

10.2.1. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда.

10.2.2. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

10.2.3. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды.

10.2.4. Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.

10.2.5. Участвовать в работе комитета (комиссии) по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда, расследовании несчастных случаев и аварий на производстве.

10.2.6. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.

10.2.7. Избирать уполномоченного по охране труда на общем профсоюзном собрании в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда,



утвержденного постановлением Президиума ЦК Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 30.03.04г. № 21.

10.2.8. Вносить руководителю образовательного учреждения, органу управления образованием представления о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений в случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Стороны договорились, что:

11.1.1. Работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

11.1.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.1.3. Настоящий Договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.1.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

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

11.1.6. Споры, возникающие между Сторонами Соглашения при его реализации, подлежат урегулированию путем переговоров или разрешаются в судебном порядке.

### **Перечень приложений к коллективному договору**

**Приложение № 1** Правила внутреннего трудового распорядка.

**Приложение № 2** Положение об оплате труда работников учреждения

**Приложение № 3** План мероприятий по улучшению условий и охране труда и снижению уровня профессиональных рисков

**Приложение № 4** Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда работников.

**Приложение № 5** Положение о премировании и материальной помощи.

**Приложение № 6** Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам «МКОУСОШ с.Холуй » длительного отпуска сроком до одного года.

**Приложение № 7** Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений «МКОУСОШ с.Холуй».

**Приложение № 8** Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, при выполнении которых работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства

индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, с указанием норм их выдачи.

**Приложение № 9** Таблица соответствия должностей