

**От работодателя:**

Директор МКОУ СШ №1

г. Приволжска

*Горлатенко В.Г./*



2019 г.

**От работников:**

Представитель общего  
собрания работников

*Б* /Борисова Е.А./

*10* 2019 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального казённого общеобразовательного  
учреждения средней школы № 1 г. Приволжска  
на 2019 – 2022 годы**



Утверждён на общем собрании работников  
17.10.2019г.

Юридический адрес: 155550, Ивановская область, г. Приволжск,  
ул. Социалистическая, д.4

Телефон: (49339) 4-14-02

E-mail: [schooll.priv@vandex.ru](mailto:schooll.priv@vandex.ru)

Исполнитель: Горлатенко Валентина Григорьевна, директор МКОУ СШ №1 г.Приволжска

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом общеобразовательном учреждении средней школе №1 г. Приволжска (далее МКОУ СШ №1 г.Приволжска).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации,
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Ивановской области от 08.06.2012 года № 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»,
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2017-2020 годы (от 2 декабря 2017 г.),
- Областное трехстороннее «Соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений между Правительством Ивановской области, областным объединением организаций профессиональных союзов, областным объединением работодателей на 2019 - 2021 гг. от 25.12.2018
- Отраслевое соглашение по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области на 2016-2018 годы (от 25.12.2015г.)
- Отраслевое соглашение по муниципальным образовательным организациям, находящимся в ведении МКУ отдела образования администрации Приволжского муниципального района Ивановской области на 2018-2019 гг.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора МКОУ СШ №1 г.Приволжска Горлатенко Валентины Григорьевны (далее – работодатель);
- работники МКОУ СШ №1 г.Приволжска в лице их представителя – общего собрания работников (далее – общее собрание работников) в лице представителя Борисовой Елены Адольфовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКОУ СШ №1 г.Приволжска, в том числе заключивших трудовой договор о работе по

совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех МКОУ СШ №1 г.Приволжска в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты МКОУ СШ №1 г.Приволжска, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с общим собранием работников.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом МКОУ СШ №1 г.Приволжска, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, а также с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.3.1. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.3.2. В трудовой договор с педагогическим работником, учителем (преподавателем) включать как нормируемую часть, так и конкретизировать ненормируемую часть в соответствии с уставом МКОУ СШ №1 г.Приволжска, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками и их должностными обязанностями.

2.3.3. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.4. Работники МКОУ СШ №1 г.Приволжска, реализующей общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в МКОУ СШ №1 г.Приволжска на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической нагрузки указанным лицам, а также педагогическим,

руководящим и иным работникам других образовательных организаций осуществляется с учетом мнения общего собрания работников организации и при условии, если учителя, для которых МКОУ СШ №1 г.Приволжска является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.5. Утверждать руководителем учреждения штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности работников (профессии рабочих) данного учреждения.

2.6. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Исходить из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо его расторжения по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (пункт 3 статья 81 ТК РФ), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или ему установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.8. В случаях изменения условий и размеров оплаты труда, в том числе при совершенствовании системы оплаты труда, при установлении и изменении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера вносить изменения в трудовые договоры с работниками в виде заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам.

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. ТК РФ

2.10. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. ТК РФ, возможен только с письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора. Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.11. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (в том числе об изменениях размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при увеличении размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), а также о причинах, вызвавших

необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, а так же своевременно заключить дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

2.12. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.13. Сообщать общему собранию работников в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.14. 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 5 лет 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.

Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

2.15. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ) сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.16. При направлении работников в служебные командировки норма суточных

устанавливается локальным актом.

2.17. Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

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

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

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МКОУ СШ №1 г.Приволжска определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, предусмотренной в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются приказом Министерства образования и науки 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».

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, в соответствии с трудовым законодательством, другими федеральными законами, с учетом особенностей, устанавливаемых Министерством образования и науки

России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также в соответствии с особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536.

3.3. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

3.5. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника МКОУ СШ №1 г.Приволжска, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.6. При установлении учителям, для которых МКОУ СШ №1 г.Приволжска является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.6. настоящего раздела.

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

Директор школы должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до начала учебного года.

3.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.8. В дни работы педагогические работники МКОУ СШ №1 г.Приволжска привлекаются к дежурству по школе в соответствии с расписанием, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.9. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы, в соответствии с законодательством РФ.

3.10. Продолжительность рабочей недели устанавливается правилами внутреннего



трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

3.11. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

3.13. Работодатель освобождает педагогических работников МКОУ СШ №1 г.Приволжска, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации обучающихся (ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных гарантий и компенсаций.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем.

3.14.1. В каникулярное время, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению, не совпадающие с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени (перечень выполняемых ими работ (обязанностей), нормируемая и ненормируемая части педагогической работы).

Педагогические работники в эти периоды времени выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная тарификацией на начало учебного года.

3.14.2. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому, в каникулярное время определяется с учётом количества часов индивидуального обучения на дому, установленного им по приказу.

3.14.3. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в

возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.16. Работодатель обязан согласовать с общим собранием работников перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

3.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МКОУ СШ №1 г.Приволжска.

В связи с условиями работы МКОУ СШ №1 г.Приволжска для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

Административным работникам предоставляется время для отдыха и приема пищи в соответствии с графиком работы.

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительность 56 календарных дней (продолжительность устанавливается Правительством) Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с общим собранием работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

3.22. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

3.23. Стороны договорились о предоставлении работникам МКОУ СШ №1 г.Приволжска оплачиваемых дополнительных отпусков в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника –3 рабочих дня;
- бракосочетание детей –2 рабочих дня;
- рождение ребенка - 2 рабочих дня;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 рабочих дня;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения;
- руководителям и работникам МКОУ СШ №1 г.Приволжска, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года (с 01.06.до 30.05) - 7 календарных дней в каникулярное время;
- на проводы детей в армию – 2рабочих дня;
- при воспитании ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет 2 рабочих дня в удобное для работника время;
- председателю профсоюзного комитета до 7 дней в каникулярное время;
- уполномоченному по охране труда 1 рабочий день в каникулярное время;
- педагогическим работникам, осуществлявшим в течение учебного года замещение учебных занятий за временно отсутствующего основного работника в количестве более 90 часов – 1 день в каникулярное время.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

3.24. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.25. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 30 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка - до 5 календарных дней;
- регистрации брака - до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

3.26. Педагогические работники МКОУ СШ №1 г.Приволжска не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску и другие вопросы определяются Порядком предоставления педагогическим работникам МКОУ СШ №1 г.Приволжска длительного отпуска сроком до одного года .

#### **4. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА**

##### **4.1. Система оплаты труда работников ОУ:**

- устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Ивановской области;
- включает четкие, понятные критерии и показатели качества и количества эффективности деятельности работника, связанные с показателями эффективности деятельности МКОУ СШ №1 г.Приволжска в целом, а также качеством оказываемых им муниципальных услуг;
- включает конкретные размеры окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы.

Оплата труда работников МКОУ СШ №1 г.Приволжска осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МКОУ СШ №1 г.Приволжска .

##### **4.2. Заработная плата работников МКОУ СШ №1 г.Приволжска, 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.

##### **4.3. Заработная плата учителей МКОУ СШ №1 г.Приволжска формируется с учетом:**

- стоимости 1 ученико-часа;
- количества учащихся по предмету в каждом классе;

- повышающего коэффициента за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию работника;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;

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

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме *не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена*. За период с 1-го по 15 число текущего месяца (или за первую половину месяца) – 17 числа текущего месяца; за период с 16 по 31 (30) число текущего месяца (или за вторую половину месяца) – 2 числа следующего месяца.

4.6. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитной организации (статья 22, 56 ТК РФ) за счёт образовательной организации.

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.

4.7. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику (ст.36 ТК РФ);
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения общего собрания работников.

При совпадении дня выплат с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.8. При применении системы оплаты труда работников учреждения учитывается необходимость:

- установления фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок

- заработной платы работников на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп);
- установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, в зависимости от сложности труда;
  - определения фиксированных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) по занимаемой работником должности;
  - применения видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, для федеральных государственных учреждений с учетом положений, предусмотренных разделом V Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
  - отнесения выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными и методическими объединениями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в бюджетных, автономных и казенных образовательных организациях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).
  - установления заработной платы работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении
  - (совершенствовании) в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения таких систем оплаты труда и их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 4.9. Оплата труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории осуществляется:
- за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении №1 - 2 к областному Соглашению), а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);
  - в случае истечения у педагогического работника в период нахождения его в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ребенком возраста трех лет срока действия квалификационной категории, на один год после выхода его из указанного отпуска;
  - в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, на один год;

- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года – на 6 месяцев;
- в случае истечения действия квалификационной категории у работника после подачи им заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.10. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

4.11. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

4.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.12.1. В целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12.2. При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам (в том числе руководителям образовательных организаций) устанавливаются гарантии и компенсации:

- а) общий класс условий труда 3.1 - повышение оплаты труда в размере 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ;
- б) общий класс условий труда 3.2, - повышение оплаты труда в размере 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ;
- в) общий класс условий труда 3.3. и 3.4. - повышение оплаты труда в размере 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в

соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

4.12.3. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены, снижены и (или) ухудшены без обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда (статья 219 ТК РФ).

4.12.4. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере. Размер компенсационных выплат за выполнение работ в ночное время составляет 35% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы работника в ночное время с 22:00 часов до 6:00 часов утра.

4.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора МКОУ СШ №1 г.Приволжска, его заместителей, установленный учредителем, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, (главного бухгалтера) в кратности 1:5.

4.14. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера МКОУ СШ №1 г.Приволжска устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора.

4.15. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через Положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ СШ №1 г.Приволжска

4.16. Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения в части оказания государственных услуг (выполнения работ), а также необходимость достижения установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей развития соответствующих отраслей на текущий год.

4.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, а также невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.18. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей и денежной компенсацией в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

4.19. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах МКОУ СШ №1 г.Приволжска.

4.20. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся



(воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.21. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

4.22. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.24. Расчетным периодом при исчислении среднего дневного заработка для оплаты отпускных и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, если это не ухудшает положение работников являются три последних месяца.

4.25. При замещении временно отсутствующих учителей в период, который не превышает 2-х месяцев, оплата производится следующим образом:

педагогам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, оплата производится из расчета стоимости ученико - часа, норматива наполняемости класса, нормы педагогической нагрузки в неделю, количества замещенных часов и квалификационной категории учителя;

4.26. Заработную плату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска, в случае задержки выплаты отпускных на срок свыше 3 дней, работник оставляет за собой право не уходить в отпуск (ст. 136 ТК РФ).

4.27. Знакомить работников с тарификацией на новый учебный год до 15 сентября под роспись.

## **5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

страхования РФ.

5.2.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

## **6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда работников при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, в том числе на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования, согласно приказу Минздравсоцразвития от 01.04.2012г №181-н в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание МКОУ СШ №1 г.Приволжска .

Конкретный размер средств на указанные цели уточняются в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков или соглашении по охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

6.1.3. Выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных в плане мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, снижению уровней профессиональных рисков работников (соглашении по охране труда).

6.1.4. Ввести должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек, в случае если численность работников не превышает 50 человек привлечь специалиста, оказывающего услуги в области охраны труда, по гражданско-правовому договору (ст.217 ТК РФ).

6.1.5. Создать в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и общего собрания работников.

6.1.6. Обеспечить на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда.

6.1.7. Соблюдать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.8. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, по перечню профессий и должностей .

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от

работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

Контролировать состояние условий труда на рабочих местах, а также правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.9. Проводить за счет собственных средств МКОУ СШ №1 г.Приволжска обучение работников по охране труда и проверку их знаний требований законодательства по охране труда согласно статьи 225 ТК РФ, обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи в соответствии со статьей 41 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте.

Вновь назначенный руководитель учреждения обязан пройти обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования № 1/29 от 13.01.2003 г.

6.1.10. Проводить обучение работников по охране труда не реже 1 раза в три года. Обеспечивать проверку знаний работников МКОУ СШ №1 г.Приволжска по охране труда. Работников, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда не допускать к работе.

6.1.11. Организовать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ №426-ФЗ от 28.12.13г. «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения общего собрания работников.

6.1.12. Проведение за счет собственных средств МКОУ СШ №1 г.Приволжска - обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), в т.ч. углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными (особо вредными), опасными (особо опасными) условиями труда в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 №302н (приложение №8).

- обязательных психиатрических освидетельствований педагогических работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.1.13. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.14. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.15. Предоставлять федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим

функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, комитету Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.1.16. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.17. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

6.1.18. Сохранение места работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.1.19. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.20. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.1.21. Проводить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.06.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.1.22. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для каждого работника исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения общего собрания работников.

6.1.23. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.1.24. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда гарантий и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством.

6.1.25. Оснастить МКОУ ОШ №7 г.Приволжска аптечками для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной Минздравсоцразвития России.

6.2. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

6.2.1. Не допускать применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г.

№162.

6.2.2. 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;

6.2.3. Снижать нормы обслуживания беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению, либо этих женщин переводить на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

6.2.4. 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.

6.2.5. 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.

6.2.6. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

6.3. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:

6.3.1. Исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000г. №163.

6.3.2. Исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей в соответствии с постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. №7.

6.3.3. 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).

6.3.4. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

6.4. Обязанности работника в области охраны труда.

Работник обязан:

- Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка
- Соблюдать требования охраны труда
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты
- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда
- Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном

случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления)

- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

## **7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

В целях реализации государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, выполнения муниципального задания работодателю:

7.1. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах образовательной организации, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

7.2. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательной организации, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников образовательной организации.

7.3. Информировывает органы службы занятости и общее собрание работников не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организации, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

Предупреждает работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставляет работнику время для поиска работы в течение рабочего дня.

7.4. Обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

7.5. Содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

7.6. Создает условия для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации. Создает условия по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

7.7. В целях повышения престижа педагогических профессий организует участие в конкурсах профессионального мастерства среди педагогов и иных педагогических работников.

7.8. Принимает меры по:

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

7.9. Предусматривает в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками:

- выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;
- преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

7.10. Проводит аттестацию педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также административным регламентом Департамента образования Ивановской области предоставления государственной услуги «Обеспечение проведения аттестации педагогических работников государственных, муниципальных частных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационных категорий», утвержденным приказом Департамента образования Ивановской области 28.08.2014г. № 1303-о и областным отраслевым Соглашением.

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

7.12. 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.

7.13. 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 пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

7.14. Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником вследствие недостаточной квалификации, 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 (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);

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

7.17. Работодатель с учетом мнения общего собрания работников 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 образовательной организации или увольнения по сокращению штатов,  
- длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом,  
- нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 –х лет,

7.18. Работодатель с учетом мнения общего собрания работников 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.

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

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации, 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.

7.20. Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с общим



собранием работников 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).

7.21. Работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств МКОУ СШ №1 г.Приволжска 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.

7.22. Согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 сентября 2016 г. № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации» к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность, государственные гражданские и муниципальные служащие, руководители и работники аппарата Общероссийского Профсоюза образования и его региональных и территориальных организаций, а также иные категории лиц, имеющих заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

7.23. Отсутствие у кандидатов наград, установленных в субъекте РФ, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

## **8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ**

Общее собрание работников организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МКОУ СШ №1 г.Приволжска.

8.9. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам

работников МКОУ СШ №1 г.Приволжска.

## **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

9. Работодатель обязуется:

9.1. Не вмешиваться в деятельность профсоюзного органа, не ограничивать его права, предоставленные Законом РФ «О профсоюзах».

9.2. Признать профсоюзный комитет представителем работников при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении договора.

9.3. Принимать решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пункту 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ ст. 336 п.1 и п.2, производить после согласования с профкомом. Председатель, его заместитель могут быть уволены по этим статьям только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.5. Не препятствовать работникам областной, районной организациям 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. 11, 17 ФЗ "О профсоюзах";

9.6. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, расследованию несчастных случаев, социальному страхованию и других.

9.7. Содействовать Профкому в использовании сети Интернет для создания странички профсоюзной организации на сайте учреждения и информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

9.8. Признавать работу профсоюзного актива значимой для деятельности учреждения и принимает во внимание при поощрении работников и их аттестации.

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

9.10. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, возможность размещения информации в доступном для всех месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.11. Обеспечивать ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза согласно списку, предоставленному председателем профкома и составленному на основании личных заявлений членов профсоюза. В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 0,5 % от начисленной зарплаты за текущий месяц / ст. 30, 377 ТК РФ/. Членские взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.12. Предоставлять не освобожденному председателю профкома дополнительный оплачиваемый отпуск в размере до 7-х рабочих дней в год.

9.13. Производить оплату труда председателя первичной профсоюзной организации за счет работодателя в размере не менее 10% минимального размера оплаты труда.

9.14. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятиях.

9.15. Представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.16. Рассматривать с учетом мнения с профкомом следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками являющимися членами профсоюза по инициативе профсоюза ст. 82, 374 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам ст. 99 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части ст. 105 ТК РФ;
- запрещение работы в выходные и нерабочие дни ст. 113 ТК РФ;
- очередность предоставления отпусков ст. 123 ТК РФ;
- установление заработной платы ст. 135 ТК РФ;
- применение систем нормирования труда ст. 159 ТК РФ;
- установление режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ);
- составление графика сменности ( ст.103 ТК РФ);
- введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников ст. 180 ТК РФ;
- установление перечня должностей работникам с ненормированным рабочим днем ст. 101 ТК РФ;
- утверждение правил трудового распорядка ст. 190 ТК РФ;
- создание комиссий по охране труда ст. 218 ТК РФ;
- утверждение формы расчетного листа (приложение № 2 ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда ст. 147, ст. 149 ТК РФ;
- установление размеров повышения заработной платы за работу в ночное время ст. 154 ТК РФ;
- установление размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ)
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его принятия ст. 193, 194 ТК РФ;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей ст. 196 ТК РФ;
- установление сроков выплаты заработной платы работников ст. 136 ТК РФ;
- разработка правил и инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ)
- Соглашение по охране труда (ст.8 ТК РФ)

При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- Положения о заработной плате;
- Положение о стимулирующих выплатах;
- Положение о компенсационных выплатах.

9.17. Ознакомить работника с его правом согласно ст. ст. 52-53 ТК РФ и ст. 26 ФЗ №273 «Об образовании в РФ» участвовать в управлении образовательной организацией через действующий в учреждении профессиональный союз работников.

9.18. Порядок учета мнений профсоюзного органа:

9.18.1. Отсутствие мотивировочной части в заключении профсоюзного комитета на проекты решения или проекта локального нормативного акта, направленного работодателем, может быть признано нарушением порядка учета мнения выборного профсоюзного органа и влечет за собой право работодателя принять решение, локальный акт по своему усмотрению.

9.18.2. Перед принятием решения локального акта, содержащего нормы трудового права, работодатель обязан направить проект такого решения, локального акта в профком. Последний не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного документа направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

9.18.3. Если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом решения, локального акта или содержит предложения по их совершенствованию и работодатель с ним не согласен, то он должен в течение трех дней после получения такого мотивированного мнения провести дополнительные консультации с данным органом для достижения взаимоприемлемого решения.

9.18.4. Если согласия не будут достигнуты, то разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять решение, локальный нормативный акт.

9.18.5. Если работодатель принял решение, локальный акт, а при этом не было достигнуто согласия с профсоюзным комитетом, это даёт последнему право обжаловать принятое решение, локальный акт и начать процедуру коллективного Трудового Спора.

9.19. Порядок учета мотивированного мнения профсоюзного комитета при расторжении трудового договора с работником являющимся членом профсоюза в связи с сокращением численности или штата работников производится в соответствии со ст. 82. ТК РФ, ст. 373 ТК РФ.

9.20. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. В таких случаях работодатель должен направить в профсоюзный комитет проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении. Профсоюзный комитет в течение 7 дней со дня получения соответствующих документов должен рассмотреть этот вопрос и направить работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме.

9.20.1. Если профсоюзный комитет не согласен с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем дополнительные консультации. Результаты проведенных консультаций оформляются протоколом. Если общее согласие по результатам консультаций не достигнуто, то по истечению десяти рабочих дней со дня направления в профсоюзный комитет проекта приказа и копий документов, работодатель имеет право принять окончательное решение.

9.20.2. Работодатель имеет право не учитывать мнение профсоюзного комитета не представленное в семидневный срок, а также не мотивированное мнение.

9.21. Признавать следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников учреждения, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

9.21.1. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

9.21.2. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение Профком

рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание. При получении согласия Профкома на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

9.21.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.21.4. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, 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 и на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы;

9.22. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатель несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ст.378 ТК РФ.

9.23. производить стимулирующие выплаты уполномоченным и внештатным инспекторам профсоюза по охране труда за участие в общественном управлении учреждением не менее 5% от МРОТ.

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.**

10. Профком обязуется:

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

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

10.3. Защищать работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком 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.

10.4. Рассматривать на заседании профкома документы, содержащие нормы трудового права, представленные работодателем на согласование в соответствии с перечнем, указанным в Коллективном договоре и случаях предусмотренных ТК РФ в течение 7 дней

10.5. Выразить своё мотивированное мнение по результатам рассмотрения: при несогласии - в письменном виде, при согласии- отметкой на титульном листе документа – «Согласовано», закрепленной подписью председателя профкома и печатью профкома с указанием № протокола и даты заседания, на котором рассматривался данный документ.

- 10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, вести работу по организации летнего оздоровления детей сотрудников: своевременно направлять заявки и оформлять необходимые документы.
- 10.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.7. Осуществлять контроль за правильностью расходования средств фонда заработной платы школы.
- 10.8. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестаций работников, ведение личных дел.
- 10.9. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников ст. 186 ТК РФ.
- 10.10. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов в Пенсионный фонд РФ и фонд социального страхования РФ.
- 10.11. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома представителей работодателя, работников о выполнении трудовых обязанностей сотрудников школы.
- 10.12. Осуществлять культурно-массовую работу в школе: проводить вечера отдыха для сотрудников, посвященные праздникам: День учителя, Новый год, поздравление работников школы с юбилеями, присвоением квалификационной категории.
- 10.13. С целью оказания адресной социальной поддержки разработать и своевременно заполнять социальный паспорт сотрудников школы.
- 10.14. Проявлять внимание к социально-экономическим проблемам молодежи (членов профсоюза) и добиваться их решения.
- 10.15. Ознакомить всех вновь принятых на работу с Положением о первичной профсоюзной организации, Уставом профсоюза, гарантиями и льготами, установленными по инициативе профсоюза в коллективном договоре: положением о материальной помощи для членов профсоюза и членов его семьи, об обязательном участии представителя профсоюзной организации при аттестации работника, о бесплатной юридической помощи для членов профсоюза, в том числе подготовке искового заявления по оспариванию отрицательного решения Пенсионного фонда на досрочное назначение трудовой пенсии.
- 10.16. Члены профсоюза пользуются дополнительными, по сравнению с другими работающими, правами и льготами:
- 10.16.1. Правом на защиту профкомом в случае индивидуального трудового спора;
- 10.16.2. Правом на бесплатную юридическую консультацию по вопросам трудового и пенсионного законодательства в областном комитете профсоюза работников образования и науки.
- 10.16.3. Правом на бесплатную защиту, в случае трудового конфликта со школой до периода обращения работника в суд;
- 10.16.4. Правом на обеспечение новогодними подарками детей сотрудников в возрасте до 14 лет;
- 10.16.5. Правом на получение материальной помощи из средств профсоюзного бюджета в рамках сметы расходов средств профсоюзной организации на текущий год.

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

Стороны договорились:

- 11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании

работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).