

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени С.Е. Кузнецова с. Чемодановка

 Г.И. Кильчанова

«05» марта 2020г.

Представитель работодателя:

Директор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени С.Е. Кузнецова с. Чемодановка

 Е.В. Пугачева

«05» марта 2020г.



Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.

12 13 20

Регистрационный № 2336

Специалист 

Принят на общем собрании трудового коллектива Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы имени С.Е. Кузнецова с. Чемодановка
«05» марта 2020г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ
ИМЕНИ С.Е.КУЗНЕЦОВА С.ЧЕМОДАНОВКА
БЕССОНОВСКОГО РАЙОНА ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
(МБОУ СОШ ИМ. С.Е. КУЗНЕЦОВА С. ЧЕМОДАНОВКА)
НА 2020-2023 ГОДЫ**

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее Стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе имени С.Е. Кузнецова с. Чемодановка (МБОУ СОШ им. С.Е. Кузнецова с. Чемодановка).

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

Работодатель – юридическое лицо, оформившее с физическими лицами трудовые договоры (эффективные контракты) (в дальнейшем МБОУ СОШ им. С.Е. Кузнецова с. Чемодановка или Учреждение).

Представители работодателя – исполнительный орган юридического лица, директор МБОУ СОШ им. С.Е. Кузнецова с. Чемодановка, действующий на основании Устава Учреждения без доверенности или лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий.

Работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МБОУ СОШ им. С.Е. Кузнецова с. Чемодановка. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочившие профком представлять их индивидуальные интересы во взаимоотношениях с работодателем, на условиях установленных Профкомом (ст. 30, 31 ТК РФ).

Профсоюзный комитет (далее профком) – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников Учреждения Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников Учреждения в социальном партнёрстве, действующим на основании Устава Профсоюза.

Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке (30 ТК РФ).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - директора МБОУ СОШ им. С.Е. Кузнецова с. Чемодановка Пугачевой Елены Васильевны, действующего на основании Устава Учреждения.

1.3.2. Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя первичной профсоюзной организации Кильчановой Галины Ивановны (далее Профком).

1.4. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ), Федеральный закон от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевое Соглашение между Управлением образования Бессоновского района и Бессоновской районной профсоюзной организацией работников народного образования и науки РФ на 2020-2022 годы.

1.5. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, предоставляемыми законодательством Российской Федерации в области трудовых правоотношений.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Стороны договорились, что:

1.7.1. Тексты коллективного договора и его приложений должны быть доведены работодателем до сведения работников под роспись в течение 25 рабочих дней со дня получения после регистрации;

1.7.2. Электронный образ указанных в п.1.7.1. документов размещается на официальном сайте

Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

1.7.3. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник должны быть ознакомлен работодателем с указанными в п.1.7.1. документами до подписания трудового договора (эффективного контракта).

1.7.4. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора и его приложений, содействовать в его реализации.

1.7.5. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения профкома по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Учреждении, и не позднее 7 рабочих дней сообщать свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.7.6. Работодатель обязуется информировать стороны о решениях органов государственного контроля (надзора) в части вопросов, касающихся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путём предоставления сторонам копии такого решения в течение десяти рабочих дней с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа отношений, и о мерах принятых в рамках исполнения решений в течении десяти рабочих дней с момента его получения.

1.7.7. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные документы учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения, соблюдать требования техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности, содействовать экономии материальных и иных ресурсов Учреждения, способствовать укреплению деловой репутации Учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в Учреждении.

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет. До истечения указанного срока стороны вправе продлить действие договора не более чем на три года (статья 43 ТК РФ).

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

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

1.12. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

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

1.14. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

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

1.16. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

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

1.18. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации.

1.19. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют своё действие, если это не противоречит законодательству

Российской Федерации.

1.20. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.21. Переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия настоящего договора.

1.22. Все локальные нормативные акты Учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

1.23. По инициативе одной из сторон профком может быть привлечён к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта.

1.24. В случаях, прямо предусмотренных в коллективном договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с профсоюзом. При нарушении данного порядка работодатель обязуется по письменному требованию Профкома отменить соответствующий нормативный акт с момента принятия (статья 12 ТК РФ).

1.25. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профкома:

1.25.1. Правила внутреннего трудового распорядка;

1.25.2. Соглашение по охране труда;

1.25.3. Инструкции по охране труда для работников;

1.25.4. Положение о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ

им. С.Е. Кузнецова с. Чемодановка, Положение о системе стимулирования труда работников

МБОУ СОШ им. С.Е. Кузнецова с. Чемодановка, Положение о компенсационных выплатах

работникам МБОУ СОШ им. С.Е. Кузнецова с. Чемодановка.

1.26. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников – внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности учреждения).

1.27. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Учреждением непосредственно работниками, через профком.

1.27.1. учёт мнения профкома;

1.27.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

1.27.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

1.27.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

1.27.5. обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития Учреждения;

1.27.6. участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.27.7. другие формы, предусмотренные трудовым законодательством РФ (ст.53 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и обеспечение занятости.

2.1. Стороны договорились, что

2.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора (эффективного контракта), режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры вознаграждения и взыскания регламентируются коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются Приложением №1 к настоящему коллективному договору.

2.1.2. Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Положении о профессиональной этике педагогических работников, которое принимается работодателем в установленном порядке и по согласованию с профкомом.

2.1.3. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законами и нормативными актами в области трудовых отношений, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.1.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом).

2.1.5. Условия трудового договора (эффективного контракта), снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом и локальными документами Учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.6. Руководитель, заместитель руководителя и другие педагогические работники помимо работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективному контракту) осуществлять в образовательной организации преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством, в объеме, установленном законодательством Российской Федерации.

2.1.7. Предоставление преподавательской работы должностным лицам Учреждения, а также лицам из других организаций, осуществляется при условии, если учителя, для которых Учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем за ставку заработной платы, при этом обеспечивается учет мнения профкома.

2.1.8. Проведение аттестации работников в целях подтверждения их соответствия занимаемой должности осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Положением об аттестации работников в Учреждении, принимаемым по согласованию с профкомом.

2.1.9. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора (эффективного контракта) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора (эффективного контракта), хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.2.2. Определять должностные обязанности работника в должностной инструкции, которая утверждается с учетом мнения профкома и является приложением к трудовому договору (эффективному контракту). При разработке должностных инструкций руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов, и служащих и (или) профессиональными стандартами.

2.2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, заключается на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор (эффективный контракт)), если иной срок не установлен ТК РФ.

2.2.4. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) заключать, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей

работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта) без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.2.5. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора (эффективного контракта) в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора (эффективного контракта), условие о срочном характере трудового договора (эффективного контракта) утрачивает силу и трудовой договор (эффективный контракт) считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.6. Если в трудовом договоре (эффективном контракте) не оговорен срок его действия, то трудовой договор (эффективный контракт) считать заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.2.7. Указывать в трудовом договоре (эффективном контракте) сведения и условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников. Если трудовой договор (эффективный контракт) с педагогическим работником в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует либо в нем не указан объем учебной нагрузки, то считается, что работник работает с тем объемом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом директора Учреждения при приеме на работу. При включении в трудовой договор (эффективный контракт) 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 документами, настоящим коллективным договором.

2.2.8. При заключении трудового договора (эффективного контракта) (до его подписания) ознакомить работника с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2.9. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении с учетом мнения профкома.

2.2.10. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривать в трудовом договоре (эффективном контракте) и изменять его в течение учебного года только по взаимному согласию сторон при наличии письменного согласия работника либо по своей инициативе без согласия работника в следующих случаях:

2.2.10.1. уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

2.2.10.2. временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

2.2.10.3. простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

2.2.10.4. восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

2.2.10.5. возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.2.11. 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.

2.2.12. Учебная нагрузка педагогических работников Учреждения на новый учебный год устанавливается директором Учреждения с учетом мнения профкома до ухода их в отпуск

и не позднее, чем за два месяца до начала нового учебного года.

2.2.13. При определении недельной учебной нагрузки учителя в новом учебном году Работодатель руководствуется учебной нагрузкой, указанной при заключении трудового договора (эффективного контракта) по основной работе у него, принципами преемственности, психологической комфортности, профессиональной компетентности, при возможности сохраняя объём учебной нагрузки и преемственность преподавания предметов в классах за текущий учебный год.

2.2.14. Изменение объема учебной нагрузки учителей (педагогических работников), указанного при заключении трудового договора (эффективного контракта), ежегодно устанавливается на учебный год только с их письменного согласия. Если при заключении трудового договора (эффективного контракта) объем учебной нагрузки не был указан, то считать объем учебной нагрузки при заключении трудового договора (эффективного контракта) установленным на основании приказа директора об установлении учебной нагрузки в год заключения трудового договора (эффективного контракта).

2.2.15. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.2.16. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия.

2.2.17. Распределение учебной нагрузки учителей, обучающихся на дому в соответствии с локальными документами Учреждения, осуществляется на общих основаниях.

2.2.18. Распределение учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет), осуществляется на общих основаниях, а затем их учебная нагрузка передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в отпусках.

2.2.19. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год для педагогических работников по совместительству (совмещению), после распределения учебной нагрузки между учителями, для которых работа у Работодателя является основной и до окончания текущего учебного года и ухода работников в отпуск.

2.2.20. Ознакомить педагогических работников (до ухода в очередной отпуск) с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.2.21. Учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-предметникам, при условии, что им не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

2.2.22. Обеспечить в установленном трудовым законодательством порядке реализацию мер защиты персональных данных работников.

2.2.23. Обеспечить своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе оплаты труда, не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора (эффективного контракта).

2.2.24. Если работник не согласен работать в новых условиях, то 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 в данной местности.

2.2.25. Осуществлять изменение условий трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работодателя без изменения трудовой функции работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора (эффективного контракта) не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений

статей 74 и 162 ТК РФ.

2.2.26. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор (эффективный контракт) прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.2.27. При изменении определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), вводимых в соответствии со ст.74 ТК РФ, не ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (ст. 74 ТК РФ).

2.2.28. определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, допускать только по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. ТК РФ и статьёй 74 ТК РФ. Оформлять изменения условий трудового договора (эффективного контракта) путём заключения соглашения между работником и работодателем, которое является неотъемлемой частью ранее заключенного договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.29. Возложение на педагогических работников и иных работников выполнения дополнительной работы, непредусмотренных должностными инструкциями, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

2.2.30. Обеспечивать гарантии и компенсаций высвобождаемым работникам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ. Обеспечение регламентировано в разделе 4 настоящего коллективного договора.

2.2.31. Руководствоваться при регулировании трудовых отношений в учреждении Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе характеристики должностей, и (или) профессиональными стандартами, принимая решения с учетом мнения профкома.

2.2.32. В целях поэтапного введения профессиональных стандартов работодатель утверждает с учетом мнения профкома план по организации применения профессиональных стандартов, содержащий в том числе:

- список профессиональных стандартов, подлежащих применению;
- сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава учреждения, и проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;
- этапы применения профессиональных стандартов;
- перечень локальных нормативных актов и других документов учреждения, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

При этом работодатель обеспечивает соблюдение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам применения профессиональных стандартов, не допуская необоснованного расторжения трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

(Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 №584)

2.2.33. Обеспечить проведение консультаций с профкомом по вопросу реорганизации и (или) ликвидации Учреждения, проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им дополнительных социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении и источников финансирования.

2.2.34. Обеспечивать обязательное участие сторон в рассмотрении вопросов определения (изменения) организационно-штатной структуры Учреждения.

2.2.35. Осуществлять аттестацию работников в соответствии с требованиями законодательства РФ, но не реже одного раза в пять лет в соответствии с положением об аттестации работников

Учреждения.

2.2.36. Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета.

2.2.37. Аттестацию педагогических работников проводить в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории для аттестации предоставлять все необходимые документы.

2.2.38. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома Учреждения.

2.2.39. Знакомить аттестуемых под роспись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации.

2.2.40. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией (главной аттестационной комиссией).

2.2.41. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор (эффективный контракт) с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. 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.

2.2.42. Не допускать сбора от педагогических работников отчетов, документов и иной информации, находящейся в распоряжении образовательной организации и содержащейся в системе ЭСО.

2.2.43. Стороны обязуются:

2.2.44. Принимать меры по формированию в Учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.45. Для обеспечения повышения эффективности и качества работы учреждения совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на:

- формирование системы планирования трудовой карьеры педагогических работников;
- включение молодых работников в резерв руководящих кадров;
- создание работникам необходимых условий для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе установление по согласованию с работниками индивидуального режима труда;
- проведение работы по сохранению и развитию системы наставничества.

2.2.46. Совместно разрабатывать и осуществлять меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной деятельности работников, включая молодых педагогов.

III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников с обязательным участием профкома, а также с учетом мнения профкома (статья 196 ТК РФ) определяет формы подготовки и дополнительного образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их

выхода из отпуска по уходу за ребёнком, с учетом перспектив развития Учреждения и результатов аттестации педагогических работников.

3.2. Разрабатывают положение о порядке и условиях осуществления подготовки и дополнительного профессионального образования работников Учреждения.

3.3. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года в порядке, предусмотренном локальными актами Учреждения, за счет средств работодателя. Право педагогического работника на дополнительное профессиональное образование должно быть им заявлено не менее, чем за два месяца до начала нового учебного года. При этом минимальный объем часов по выбранным педагогическим работником с учетом мнения работодателя и профкома по совокупности дополнительных профессиональных образовательных программ должен составлять не менее 72 часа.

3.4. Организует обучение или дополнительную профессиональную подготовку непедагогических работников в сроки, установленные в соответствии с законодательством Российской Федерации, но не реже одного раза в три года.

3.5. В случае направления работника с отрывом от основной работы на обучение сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.6. Работодатель проводит подготовку и дополнительное профессиональное образование работников вторым профессиям в Учреждении, а при необходимости - в других образовательных организациях, в том числе на основании рекомендаций аттестационной комиссии на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором и локальными документами Учреждения.

3.7. Работодатель обязуется:

3.7.1. Организовывать обучение, получение дополнительного профессионального образования работниками в соответствии с планом (в разрезе специальностей), учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности работника.

3.7.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ.

3.7.3. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.

3.7.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях при получении ими второго образования соответствующего уровня, в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ, при условии дополнительного финансирования со стороны Учредителя и (или), обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов, осуществляющих управление в сфере образования. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется за счет бюджетных и внебюджетных средств.

3.8. В случае получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с профкомом работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре (эффективном контракте).

3.9. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной подготовки), нахождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.10. Время и длительность обучения работника определяются исходя из требований законодательства Российской Федерации, необходимости в новых знаниях, умениях и навыках для осуществления им своих функциональных обязанностей, на основании плана обучения или дополнительной заявки непосредственного руководителя и возможностей Учреждения в рамках утвержденного бюджета.

3.11. Посещение работниками учебных курсов (семинаров) осуществляется в сроки, согласованные с их непосредственными руководителями и в соответствии с приказами (распоряжениями) директора.

3.12. Все заявки на обучение работников предоставляются ответственному за организацию обучения работников Учреждения.

3.13. Учреждение при наличии возможностей предоставляет работникам возможность наставничества (консультирования) и обучения внутри Учреждения.

3.14. Обучение (повышение квалификации) работников осуществляется за счёт средств Учреждения на условиях и в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и локальными документами Учреждения, если Учредителем предоставлено соответствующее финансирование.

3.15. В случае, если Работник приступил к обучению (повышению квалификации) без гарантийного письма от Учреждения, подписанного директором и главным бухгалтером Учреждения, его обучение осуществляется за счёт его собственных средств.

3.16. Работник после завершения обучения обязан предоставить все документы об окончании обучения.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1 Работодатель обязуется:

4.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.3. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ). В соответствии с подпунктом 8.3.1.

соглашения критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников Учреждения:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 дней;

- 60 и более человек в течение 60 дней

- увольнение 10 и более процентов работников Учреждения в течение 90 календарных дней.

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

4.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

4.6. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.7. Стороны договорились, что:

4.8. В течение учебного года воздержаться от проведения организационно-штатных мероприятий, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

4.9. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 первой части статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.10. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее двух лет).

4.11. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.12. В случае увольнения работника по соглашению сторон, ему может быть установлено работодателем выходное пособие (компенсация), размер которого не должен превышать трехкратный размер среднемесячной заработной платы, рассчитываемый так же как при увольнении в связи с сокращением штата (численности) и предусмотренный к выплате статьей 178 Трудового кодекса РФ.

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

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, условиями трудового договора, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством РФ относятся к рабочему времени.

5.3. Все локальные документы Учреждения, которые устанавливают рабочее время работника, должны быть согласованы с профкомом.

5.4. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

5.5. Для руководителей структурных подразделений, непедагогических работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.6. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ) за ставку заработной платы, если иная продолжительность за выполнение педагогической работы за ставку заработной платы не установлена законодательством Российской Федерации.

5.7. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической (преподавательской и иной педагогической) работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором(эффективным контрактом), должностными инструкциями.

5.8. Ненормированный рабочий день считается установленным, если в трудовом договоре (эффективном контракте) (дополнительном соглашении к трудовому договору(эффективному контракту)) работника указан режим его работы – ненормированный рабочий день. Ненормированный рабочий день может быть установлен для следующих работников Учреждения: директор, заместители директора, руководители структурного подразделения, ответственные за пожарную безопасность в

Учреждении. Дополнительный перечень категорий работников с ненормированным рабочим днём, привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается коллективным договором, правилам внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда.

5.9. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

5.10. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на сокращённый рабочий день в соответствии с законодательством Российской Федерации и на условиях настоящего договора.

5.11. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается работодателем в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда (определяемой должностной инструкцией – квалификационными характеристиками), учебной нагрузки, порядка её определения и основания изменения, случаев установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников, которые определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. (ст. 333 ТК РФ).

5.12. Продолжительность рабочего времени педагогического работника на выполнение педагогической работы за ставку заработной платы определяется в соответствии со статьей 333 ТК РФ, если уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти не установлена иная продолжительность рабочего времени за выполнение педагогической работы для педагогического работника.

5.13. Ставка заработной платы, установленная за 18 часов преподавательской работы, выплачивается педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационными характеристиками, установленными законодательством РФ указанными в должностных инструкциях (Единые рекомендации).

5.14. Работодатель обязуется указывать в трудовых договорах (эффективных контрактах) педагогических работников продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) за выполнение обязанности в соответствии с должностной инструкцией, учебную нагрузку и порядок её определения, все виды дополнительных оплачиваемых работ как в пределах основной продолжительности рабочего времени, так и за её пределами в соответствии с трудовым законодательством РФ.

5.15. Для учителей продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы состоит из времени на выполнение основной части: педагогической (преподавательской) работы. Продолжительность времени на её выполнение устанавливается исходя из утвержденной недельной учебной нагрузки учителя и регулируется расписанием занятий (уроков). Вторая часть рабочего времени учителя состоит из времени на выполнение иной педагогической (воспитательной, методической, организационной – непосредственно, связанной с образовательным процессом) работы учителя, предусмотренной Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (эффективным контрактом), должностными инструкциями и регулируется графиками работ, планами Учреждения, в том числе индивидуальными планами педагогического работника. Общая продолжительность времени на её выполнение суммарно со временем преподавательской работы не может превышать 36 часов в неделю.

5.16. Продолжительность рабочего времени иной педагогической (воспитательной, методической, организационной – непосредственно, связанной с образовательным процессом) работы, входящей в ставку заработной платы, равна установленному объему недельной учебной нагрузки для учителей, продолжительность рабочего времени которых на выполнение преподавательской работы меньше нормы часов, установленной за ставку заработной платы.

5.17. Рабочее время, свободное от занятий (уроков), дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения, используется в соответствии с индивидуальным планом работы педагогического работника. Проверка письменных работ, заполнение электронного дневника, методическая работа, самообразование, подготовка к занятиям может осуществляться за пределами основного рабочего места педагогического работника при условии отсутствия ограничений,

установленных планом мероприятий Учреждения, локальными документами, принятыми с учетом мнения профкома, Учредителем или вышестоящими организациями.

5.18. Особенности работы (продолжительность рабочего времени) по совместительству (внутреннему и внешнему) педагогических работников определяется в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

5.19. С дополнительной оплатой иная педагогическая работа и работа, указанная в ес Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», для педагогических работников не считается совместительством и может выполняться в основное рабочее время только с согласия Работодателя.

5.20. При отсутствии согласия Работодателя на выполнение работы педагогическим работником в основное рабочее время (для учителей в пределах 36 часов в неделю) продолжительность рабочего времени педагогического работника увеличивается за пределы основного времени (для учителей за пределы 36 часов в неделю). Продолжительность рабочего времени педагогического работника не может быть увеличена более чем на половину основного рабочего времени (для учителей не более чем на 18 часов в неделю, при учебной нагрузке не менее нормы, установленной законодательством РФ). При письменном заявлении педагогического работника и согласия профкома общая продолжительность рабочего времени (основное и дополнительное) может быть увеличена до 60 часов в неделю.

5.21. Составление расписания уроков (занятий) осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников. Работодатель обязуется стараться исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна").

5.22. Педагогическим работникам по возможности предусматривается один день в неделю, свободный от преподавательской работы, для выполнения методической работы и повышения квалификации. Этот день является рабочим днём педагогического работника. Если планом мероприятий Учреждения предусмотрены мероприятия в этот день, присутствие на которых педагогического работника обязательно, то педагогический работник обязан присутствовать в методический день на этих мероприятиях. В случае производственной необходимости (замена отсутствующего работника) в методический день педагогический работник может привлекаться без его согласия для выполнения преподавательской работы в соответствии с трудовым законодательством РФ.

5.23. Рабочее время учителей в период учебных уроков (занятий) определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (эффективным контрактом), должностными инструкциями и другими регламентирующими рабочее время документами.

5.24. Время, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, методических советов, родительских собраний и т.п.), педагогические работники используют для выполнения своих индивидуальных рабочих планов.

5.25. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

5.26. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

5.26.1. при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если

невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

5.26.2. при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

5.26.3. для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

5.27. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

5.27.1. при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

5.27.2. при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

5.27.3. при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.28. В других случаях (кроме указанных в п.п.5.9. и 5.10.) привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

5.29. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и 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 сверхурочной работы.

5.30. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.31. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.32. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором (эффективным контрактом), Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда.

5.33. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым и дополнительным отпусками, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. График работы в каникулы утверждается приказом директора Учреждения по согласованию с профкомом.

5.34. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической (в том числе воспитательной), методической, и организационной работе, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения иной педагогической работы, также установленной до начала каникул, сохранением заработной платы в установленном порядке (например, дежурство и другие организационные – воспитательные мероприятия).

5.35. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с

медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

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

5.37. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.38. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных организациях, находящихся 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 письменного согласия работника. Режим рабочего времени устанавливается с учетом выполняемой работы.)

5.39. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.40. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по Учреждению для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В этот период педагогические работники привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе в порядке и на условиях, предусмотренных для каникулярных периодов.

5.41. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.42. Педагогическим и определенным руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.43. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.44. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.45. Изменение графика отпусков работодателем осуществляется с согласия работника и профкома (ст. 124, 125 ТК РФ).

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

5.47. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации на момент увольнения.

5.48. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за

неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.49. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

5.50. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и на условиях настоящего договора.

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

5.52. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. В том случае, если отпуск переходит на новый учебный год согласование с Работодателем обязательно. При отсутствии согласия Работодателя оставшаяся часть отпуска переносится на каникулярное время, удобное для работника в течение учебного года или добавляется к основному отпуску в следующем календарном году.

5.53. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной его оплате либо при предупреждении работника о начале отпуска менее чем за две недели.

5.54. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный оплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации.

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

5.56. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ:

5.56.1. пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

5.56.2. 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;

5.56.3. работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5.56.4. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5.57. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника с приложением соответствующих подтверждающих документов (при отсутствии их в Учреждении) предоставить отпуск без сохранения заработной платы при условии, что его предоставление не приведёт к нарушению образовательного процесса в Учреждении:

5.57.1. 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, 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);

5.57.2. для проводов детей на военную службу – три календарных дня;

5.57.3. в связи с переездом на новое место жительства – три календарных дня;

5.57.4. при бракосочетании детей – три календарных дня;

5.57.5. при неожиданном тяжелом заболевании близких родственников, бабушек, дедушек, требующих ухода – три календарных дня в календарном году.

5.58. Дополнительные оплачиваемые отпуска могут предоставляться работникам при наличии целевого финансирования Учредителя. Дополнительные оплачиваемые дни отдыха предоставляются работникам по следующим причинам и в количестве:

- родителям первоклассников и выпускников – 1 рабочий день

- проводы детей на действительную воинскую службу в Вооруженные силы РФ – 1 р. д.;
 - мужчинам при рождении ребенка – 1 рабочий день
 - регистрация брака – 1 рабочий день
 - смерти близких родственников – 3 рабочих дня
- 5.59. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.
- 5.60. Учреждение работает в режиме шестидневной рабочей недели по основным общеобразовательным программам. Выходным днем является воскресенье. Пятидневная рабочая неделя может быть установлена отдельным работникам, что указывается в их трудовых договорах (эффективных контактах). Выходными днями для них являются суббота и воскресенье.
- 5.61. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических и иных работников, графики работы, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.62. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи одновременно с обучающимся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).
- 5.63. Перерыв для отдыха и питания для других работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работы работников и составляет не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).
- 5.64. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании распоряжения Работодателя с их письменного согласия и только в случаях необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.
- 5.65. Без согласия работника допускается привлечение его к работе только в случаях, определенных ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.
- 5.66. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменов, олимпиад, работы в пришкольных и других оздоровительных лагерях, дежурств, организаций занятий с обучающимися по заочной форме обучения и в других случаях допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.
- 5.67. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ. В случае, по желанию работника, работодатель предоставляет ему другой день отдыха в отчетно-учетный период, тогда работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. День отдыха предоставляется без нарушения основного образовательного процесса Учреждения и независимо от количества часов, отработанных в выходной или нерабочий праздничный день.
- 5.68. Работодатель может установить приказом для работников разъездной характер постоянной работы по следующим должностям: главный бухгалтер, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, секретарь учебной части, специалист по кадрам.
- 5.69. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, размер и порядок возмещения расходов работником, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. **Стороны исходят из того, что:**

6.2. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим коллективным договором, локальными

нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Пензенской области, Бессоновского района и с учетом рекомендаций по разработке систем оплаты труда.

6.3. Система оплаты труда работников основывается на организации и осуществлении труда в учреждении с учетом категорий работников и других особых условий, учитывающих специфику труда.

6.4. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда на основании Положения о системе оплаты труда. Положение о системе оплаты труда разрабатывается и утверждается директором Учреждения по согласованию с Управляющим советом и профкомом (Приложение № 3).

6.5. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп.

6.6. В соответствии со статьёй 134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом финансирования учреждения Учредителем.

6.7. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом) (соглашением сторон) в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

6.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме путём перечисления заработной платы на указанный работником счёт в банке. Днями выплаты заработной платы являются 15-ое и 30-ое число каждого месяца (в феврале: 15-ого и 28-ого). При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.9. 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 (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение 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 (тетрадей), заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера (включая премии).

6.10. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать (или направлять в электронном виде) расчетный листок с указанием о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах 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; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (статья 136 ТК РФ).

6.11. Работодатель по заявлению педагогического работника обязан выдавать информационный листок о размере средней заработной платы за учебный год по форме и в порядке, установленном статьёй 62 Трудовым Кодексом Российской Федерации.

6.12. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда специалистов, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала Учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами (эффективными контрактами), заключаемыми с работниками соответствующих категорий.

6.13. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей, определяемый в порядке проведения тарификации на начало учебного и календарного года, в пределах установленной продолжительности

рабочего времени.

6.14. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) и стимулирующих выплат (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами (эффективными контрактами), заключаемыми с работниками (Приложение № 3).

6.15. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, работники уведомляются в соответствии с трудовым законодательством РФ, с работниками, продолжающими работу на новых условиях, заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору (эффективному контракту), предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

6.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме профком и председатель общего собрания работников прикладывают все необходимые усилия для продолжения образовательного процесса в Учреждении и не использования работником своего права на приостановку работы. Работодатель обязан возместить работнику, неполученный им заработок, в кратчайшие сроки и не допускать в дальнейшем задержки.

6.17. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (статья 236 ТК РФ).

6.18. В случае выхода для работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работодатель осуществляет оплату труда работников в повышенном размере, на 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время.

6.19. Оплата труда работников Учреждения, занятых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Положением о системе оплаты труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда, выплаты компенсационного характера.

6.20. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. (статья 152 ТК РФ).

6.21. Размеры и условия дополнительных выплат за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами и другие дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы учреждения, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (эффективных контрактах) (дополнительных соглашениях к трудовым договорам (эффективным контрактам)) в соответствии с Положением о системе оплаты труда, локальными документами, регулирующими вопросы оплаты труда.

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

6.23. К работам, не входящим в прямые должностные обязанности работников,

предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся, в том числе работы по классному руководству, по проверке письменных работ, заведованию филиалами, учебными мастерскими, лабораториями, наставничество, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и др.

6.24. Работы, не входящие в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

6.25. В целях оплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам осуществляют следующие выплаты компенсационного характера:

6.25.1. повышенная оплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда (производится с учетом специальной оценки условий труда (результатов аттестации рабочих мест));

6.25.2. доплата за расширение зон обслуживания;

6.25.4. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом);

6.25.5. доплата за работу в ночное время;

6.25.6. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6.25.7. повышенная оплата сверхурочной работы;

6.25.8. доплата за иную дополнительную работу, предусмотренные настоящим коллективным договором, локально-нормативными актами учреждения или трудовым договором (эффективным контрактом) (соглашением сторон).

6.26. Штат Учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

6.27. Периоды отмены занятий для обучающихся являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата, установленная при последней тарификации.

6.28. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа работы, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

6.28.1. при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, стажа работы по специальности (выслуги лет) – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты;

6.28.2. при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

6.28.3. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией, если законодательством РФ не предусмотрен иной порядок;

6.28.4. при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения;

6.28.5. при присвоении почетного звания, награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) – со дня присвоения, награждения.

6.28.6. в других установленных законом случаях.

6.29. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера производится с первого рабочего дня после окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.30. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

6.31. Для соблюдения принципов объективности, предсказуемости, адекватности, своевременности, справедливости, демократичности, Стороны исходят из необходимости создания комиссии с участием профкома, приведение критериев оценки эффективности и качества труда

работников в соответствии с профессиональными стандартами, перехода педагогических работников на эффективный контракт, а также использования других форм реализации демократических процедур в целях создания и оценки механизма стимулирования качественного и эффективного труда работников.

6.32. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и иные выплаты). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогического работника, являются критерии, отражающие качество его работы (приложение № 3).

6.33. Система стимулирующих выплат обеспечивает выплаты стимулирующего характера всем работникам Учреждения. Для работников, выполняющих работу в рамках оказания Учреждением платных услуг (работ), формируется отдельный фонд из поступающих денежных средств за платные услуги (работы) для обеспечения выплат стимулирующего характера.

6.34. Распределение стимулирующих выплат должно основываться на следующих принципах:

6.35. Определение размеров выплат стимулирующего характера на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, являются едиными для всех работников.

6.36. Размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности).

6.37. Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости).

6.38. Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации (принцип адекватности).

6.39. Вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности).

6.40. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

6.41. Принятия решений о выплатах и их размерах осуществляется по согласованию с профкомом Учреждения (принцип демократичности), который может реализоваться через участие членов профкома в комиссии по распределению стимулирующих выплат.

6.42. Единый фонд стимулирующих выплат Учреждения делится в процентном соотношении на две части, одна часть только для педагогических работников, другая – для непедагогических работников. В список непедагогических работников не включаются директор, заместители директора, главного бухгалтера.

6.43. Оценка результатов труда работников осуществляется через бальную систему.

6.44. Количество баллов отражается в оценочном листе каждого работника.

6.45. Оценочные листы работников передаются в комиссию учреждения по распределению стимулирующих выплат.

6.46. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с Управляющим советом, на основании представления директора Учреждения с учетом мнения профкома.

6.47. Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

6.48. Педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется по ранее имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и её прохождения, но не более чем на один год.

6.49. Оплата труда педагогическим работникам устанавливается с учетом имеющихся квалификационных категорий в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) в следующих случаях (приложение № 2):

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (независимо от типа образовательной организации, в которой выполняется работа);
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры) музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы;; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор; педагог-библиотекарь; старший вожатый (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности)

6.51. Система нормирования труда в Учреждении определяется работодателем с учетом мнения профкома на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые), штатные нормативы, нормы обслуживания) и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, в том числе с учетом приказа Минтруда России от 30.09.2013 №504.

6.52. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме не позднее чем за два месяца.

6.53. Работодатель обязуется обеспечивать:

6.53.1. извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ) в форме расчетного листка;

6.53.2. выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ);

6.53.3. установление фиксированной части заработка (тарифной ставки, базового оклада) работника на уровне не ниже 2/3 общего его размера.;

6.53.4. при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя;

6.53.5. оплату времени простоя по вине работодателя - в размере не менее двух третей средней заработной платы работника в соответствии с частью 4 ст.157 ТК РФ, но не ранее даты уведомления работником работодателя о начале простоя. Оплату времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, - в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. (ст. 157 ТК РФ);

6.53.6. возмещение расходов, связанных со служебными командировками работников, в конкретном размере и в порядке, установленными Положением о системе оплаты труда и другими локальными документами;

6.54. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

6.55. Профком координируют коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

6.55.1. осуществляют контроль за оплатой труда и выплат педагогическим работникам и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом;

6.55.2. оказывают бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально - экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции в рамках своей компетенции;

6.55.3. обеспечивают информационно - методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации и меры социальной поддержки работников.

7.1. Стороны договорились, что:

7.2. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседании Управляющего совета Учреждения, на заседаниях профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

7.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников Учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников Учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи, организации оздоровления работников, дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту, поддержки молодых специалистов, а также работников, желающих пройти профессиональную переподготовку и (или) повышение квалификации.

7.4. Совместно участвовать в установленном жилищным законодательством РФ порядке в решении жилищных проблем педагогических работников Учреждения, ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и о выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.5. Работодатель обязуется:

7.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями, настоящим коллективным договором, трудовым договором (соглашениями к нему), в том числе высвобождаемым работникам.

7.7. Проводить с профкомом консультации по вопросам реорганизации и (или) ликвидации Учреждения, проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Учреждении, источников её финансирования.

7.8. Привлекать профком в рассмотрении вопросов определения (изменения) организационно-штатной структуры Учреждения.

7.10. При предоставлении дополнительных социальных гарантий работникам учитывать стаж их работы в Учреждении.

7.11. Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7.12. Своевременно и полностью перечислять средства во внебюджетные фонды РФ (Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования, Фонд медицинского страхования РФ) для начисления страховых взносов всем работникам Учреждения.

7.13. Рассматривать вопрос о предоставлении работникам Учреждения к государственным и отраслевым наградам с учетом мнения профкома.

7.14. Проводить оздоровительную работу среди работников Учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

7.15. Предоставлять по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь, актовые залы и другие приспособленные помещения для проведения и подготовки профкомом спортивно-оздоровительных, культурных и иных общественно значимых мероприятий с работниками Учреждения и членами их семей.

7.16. Предоставлять в пользование бесплатно работникам библиотечный фонд Учреждения в образовательных целях.

7.17. Организовать для работников общественное питание (столовые, буфеты) в течение учебного года в зданиях Учреждения.

7.18. При наличии целевого финансирования Учредителем считать включенным в перечень должностей с ненормированным рабочим днём с установлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в размере 8 календарных дней для лица, прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и на которого возложены обязанности ответственного за соблюдение пожарной безопасности при условии, что срок аттестации не истёк в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.19. В случае увольнения по соглашению сторон работнику может быть установлено работодателем выходное пособие (компенсация), размер которого не должен превышать трехкратный размер выходного пособия, рассчитываемый при увольнении в связи с сокращением штата (численности) и предусмотренный к выплате статьей 178 Трудовой кодекса РФ.

7.20. Профком обязуется:

7.21. Организовать контроль за работой организации общественного питания в Учреждении, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

7.22. Ежегодно выделять для членов Профсоюза средства согласно смете профсоюзных расходов (при наличии финансовых смет) по направлениям:

7.22.1. оказание материальную помощь работникам Учреждения;

7.22.2. организация оздоровления;

7.22.3. организация работы с детьми работников, в том числе обеспечение детей работников Новогодними билетами, организация работы по обеспечению летнего отдыха детей работников;

7.22.4. организация спортивной работы;

7.22.5. поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;

7.22.6. организация культурно-массовых и спортивных мероприятий.;

7.22.7. социальные программы для членов Профсоюза, в том числе ведение учета работников Учреждения, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.23. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогов и их закреплению в Учреждении:

7.23.1. Содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности, создание необходимых условий труда молодым педагогам;

7.23.2. Организация методического сопровождения молодых педагогов, в том числе закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в Учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размерах и на условиях, определяемых локальными документами Учреждения;

7.23.3. обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

7.23.4. создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышения квалификации, профессиональные и творческие конкурсы, развитие эффективного механизма для непрерывного повышения профессионального уровня;

7.23.5. привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

7.23.6. развитие и поддержание творческой активности молодых педагогов, в том числе активация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

7.23.7. активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;

7.23.8. Материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых педагогов.

7.24. Профком совместно с работодателем разрабатывает критерии осуществления педагогического наставничества, критерии оценки деятельности молодых педагогов, не имеющих опыта работы, в первый год их работы в Учреждении и осуществляет её мониторинг для оказания мер социальной поддержки в первый год работы молодого

- педагога.
- 7.25. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют в торжественной обстановке меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов.
- 7.26. **Работодатель обязуется:**
- 7.27. Обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в Учреждении.
- 7.28. Обеспечить при распределении стимулирующей части фонда оплаты учет особых критериев для молодых педагогов без опыта педагогической работы в первый год их работы в Учреждении.
- 7.29. Информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз.
- 7.30. Обеспечивать установленные в учреждении (законодательством РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором, соглашениями) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, **стороны совместно обязуются:**

8.1.1. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда, которое является приложением № 2 к коллективному договору, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

8.1.2. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в её деятельности;

- выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

- своевременное расследование несчастных случаев, произошедших по пути на работу, с работы, при выполнении гражданского и общественного долга, оказание материальной помощи пострадавшим;

- работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; расследованию несчастных случаев с работниками на работе и с обучающимися во время образовательного процесса; по проверке состояния зеленых насаждений; по проверке состояния зданий; по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

8.1.3. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда, соглашения по охране труда.

8.1.4. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее- уполномоченные по охране труда).

8.2. Работодатель обязуется:

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

8.4. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.5. Ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности учреждения и охране труда и здоровья работников и обучающихся за счет средств, находящихся в распоряжении учреждения.

8.6. Обеспечить в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, определенных соглашением по охране труда, за счет бюджетных средств и иных источников, предусмотренных законодательством.

8.7. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда учреждения в соответствии со статьёй 212 Трудового кодекса РФ.

8.8. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст.212 ТК РФ).

8.9. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.

8.10. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда с учетом мнения профкома в порядке и сроки, установленные законодательством РФ, а также обеспечивать установленные гарантии по предоставлению компенсационных мер работникам.

8.11. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве и вовремя образовательного процесса

- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда

- обучение по электробезопасности специалистов, обучающих детей работе на электрическом оборудовании

- обучение соответствующих работников по пожарной безопасности

8.12. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.13. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

8.14. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.16. Обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

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

8.18. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место с учетом мнения профкома в порядке, установленном

статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 ТК РФ).

8.19. Обеспечить наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

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

8.21. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.22. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников и психологического освидетельствования работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (213 ТК РФ), а также обеспечить прохождение внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.23. Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке без выплаты заработной платы.

8.24. Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований.

8.25. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов учреждения.

8.26. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда. При значительном несоответствии климатических условий на рабочих местах работодатель по представлению профкома может ввести для работников режим сокращенного дня с сохранением полного дневного заработка в текущем месяце.

8.27. Обеспечивать противопожарную безопасность в учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

8.28. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.29. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и вести их учет в соответствии с законодательством РФ (229 ТК РФ).

8.30. При выполнении педагогическим работником в учреждении в течение длительного перерыва (окна) работы, предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время документами учреждения, относящейся к педагогической деятельности (разработка методики ведения основных и дополнительных занятий, выездных и других познавательных и развлекательных мероприятий, подготовка к проведению родительских и ученических собраний, педагогических советов и методических семинаров и совещаний, к проведению урочных и факультативных занятий и др.), произошедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.

8.31. Обеспечивать в установленном законодательством Российской Федерации возмещение затрат на лечение и реабилитацию пострадавших работников.

8.32. Своевременно (в течение суток) направить извещения в установленной форме о групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом в органы исполнительной власти и иные организации в соответствии со статьёй 228 Трудового кодекса РФ.

8.33. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с трудовым кодексом РФ, иными

нормативными актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, соглашениями, коллективным договором. Работодатель с учетом мнения профкома в порядке статьи 372 ТК РФ устанавливает конкретные размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.34. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств и иное по результатам специальной оценки условий труда.

8.35. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома, а также обеспечить её работу.

8.36. Осуществлять совместно с профкомом, уполномоченными по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего коллективного договора в части охраны труда и соглашения по охране труда.

8.37. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на работе (производстве) и вовремя образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

8.38. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать их информирование о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной школьной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

8.39. Обеспечить наличие аптечек для оказания первой помощи работникам.

8.40. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в соответствии с законодательством РФ.

8.41. Один раз в год информировать работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.42. Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:

- список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;

- список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы

- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года

- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своём учреждении

8.43. Работники обязуются:

8.44. Соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством РФ, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.45. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.46. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.47. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

8.48. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда профкома о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

8.49. Извещать незамедлительно руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков профессионального, инфекционного и неинфекционного (отравления) заболевания.

8.50. Работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при отсутствии (непредоставлении) необходимых средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.51 Профком обязуется:

8.52. Организует избрание уполномоченных по охране труда, а также представителей в комиссию по охране труда.

8.53. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в Учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда.

8.54. Заслушивать на заседаниях профкома отчеты представителей работодателя, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора в части создания безопасных условий труда и образовательного процесса, соглашения по охране труда.

8.55. Принимать участие в работе создаваемых в Учреждении коллегиальных и рабочих комиссий по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

8.55.1. По проверке состояния зданий и сооружений, а также по приемке их к новому учебному году;

8.55.2. на готовность зданий Учреждения к осенне-зимнему отопительному сезону;

8.55.3. по проверке состояния зелёных насаждений;

8.55.4. комиссии по охране труда;

8.55.5. по проведению специальной оценки условий труда;

8.55.6. по проверке знаний по охране труда;

8.55.7. по расследованию несчастного случая: во время работы (на производстве), несвязанного с работой (производством), во время образовательного процесса;

8.55.8. по проверке выполнения соглашения по охране труда.

8.56. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов на наполняемости при комплектовании классов (групп) обучающихся в Учреждении.

8.57. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников.

8.58. Профком рекомендует работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда: возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством РФ.

IX. Обязательства работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа и обеспечению гарантий профсоюзной деятельности.

9.1. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Пензенской области, соглашениями, настоящим коллективным договором

работодатель обязуется:

9.2. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью. Соблюдать в рамках трудового законодательства и настоящего коллективного договора права и гарантии профсоюзного актива, профсоюзной организации, содействовать его деятельности.

9.3. Включать представителей профкома с правом совещательного голоса в состав

Управляющего совета и в другие органы управления.

9.4. При наличии материальных и технических возможностей создавать необходимые условия работы профкома, предоставлять право председателю профкома использовать технические возможности Учреждения (оборудование, средства связи и оргтехники) для осуществления оперативной связи и получения необходимой информации, в том числе и через Интернет.

9.5. Безвозмездно предоставлять профкому помещения как для постоянной работы профкома, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте (377 ТК РФ).

9.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счёт профсоюзной организации членские взносы из заработной платы работников в день выплаты заработной платы или не позднее дня, следующего за днём выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере, установленном профкомом (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

9.7. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения выборных профсоюзных органов, представления правовой и технической инспекции труда Профсоюза и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.8. Размещать на официальном сайте Учреждения в сети Интернет документы, а также, регулирующие социально-трудовые отношения, изменения и дополнения к ним, в том числе настоящий коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, а также создание на сайте раздела профкома.

9.9. Не препятствовать осуществлению профкомом в установленном порядке контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ), в том числе работодатель не препятствует посещению (при согласовании времени посещения) представителями профсоюзных организаций Учреждения и его подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных прав законодательством РФ, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

9.10. Предоставлять профкому по его запросам информацию о размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам. (ст. 370 ТК РФ). Предоставляемая информация должна использоваться с соблюдением законодательства о защите персональных данных.

9.11. Способствует обеспечению участия представителей выборных профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников и (или) администрации Учреждения по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий коллективных договоров, определения (изменения) организационно-штатной структуры Учреждения, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, в тарификационных, аттестационных и других комиссиях по регулированию трудовых отношений.

9.12. Обеспечивать участие членов профкома в работе комиссий Учреждения по тарификации, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации работников, по проведению специальной оценки условий труда, по охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также иных коллегиальных органов Учреждения, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников. При необходимости работодатель вносит изменения по составу комиссий в

локальные акты Учреждения, если их включение не предусмотрено трудовым законодательством РФ.

9.13. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

9.14. Увольнять работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

9.15. Увольнять председателя профкома, его заместителей по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.16. Не подвергать работников, входящих в состав профкома, дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организации – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Не осуществлять перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.17. Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее двух часов рабочего времени в месяц для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в Учреждении, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от работы в соответствии с законодательством РФ с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

9.18. Предоставлять возможность председателю профкома (или заместителю председателя профкома) Учреждения, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда профсоюза два раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) проходить обучение с отрывом от работы в течение 4-5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социальным - трудовым вопросам.

9.19. Взаимодействие работодателя с профкомом в соответствии с трудовым законодательством, Отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:

9.19.1. учет мнения профкома в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

9.19.2. учет мотивированного мнения профкома в порядке, установленном в статье 373 ТК РФ;

9.19.3. предварительное согласие профкома на принятие решения работодателем в порядке, установленном настоящим коллективным договором;

9.19.4. согласование (предварительное согласование) профкомом локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в порядке, установленном настоящим коллективным договором, в том числе и через представительство представителей профкома в Управляющем совете учреждения.

9.20. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом и с учетом его мнения в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором по вопросам, затрагивающим трудовые отношения, в том числе:

9.20.1. привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

9.20.2. разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

9.20.3. запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);

9.20.4. очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

9.20.5. принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);

9.20.6. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- 9.20.7. создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 9.20.8. размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- 9.20.9. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- 9.20.10. установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- 9.20.11. утверждение положения об оплате труда;
- 9.20.12. составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- 9.20.13. другие вопросы, предусмотренные трудовым законодательством РФ.
- 9.21. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производить увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий по следующим основаниям (статья 374 ТК РФ):
- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ).
- 9.22. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, а в случаях, особо предусмотренных настоящим коллективным договором, принимать локальные нормативные акты и решения по согласованию (с предварительного согласия) профкома в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором.
- 9.23. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников учреждения и на время краткосрочной профсоюзной учебы работников, которые являются членами выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченными по охране труда профкома, представителями профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях, на условиях предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.
- 9.24. Принимая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома значимой для деятельности учреждения, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, аттестации, их служебном продвижении.
- 9.25. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.
- 9.26. Оказывает содействие профкому в вовлечении работников Учреждения в профсоюз и сохранении членов профсоюза.

Х. Обязательства профкома.

10.1. Профком обязуется:

10.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.3. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профкома.

10.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:

10.4.1. правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников

10.4.2. охраной труда в Учреждении

- 10.4.3. правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.4.4. своевременностью и правильностью начисления и полного перечисления страховых платежей в системе обязательного социального страхования работников.
- 10.4.5. соблюдением порядка аттестации работников Учреждения.
- 10.4.6. правильностью начисления и перечисления членских профсоюзных взносов.
- 10.4.7. по другим вопросам социально-трудового характера.
- 10.5. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.
- 10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в Учреждении и суде.
- 10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в уполномоченную организацию города.
- 10.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении для работников и их семей.
- 10.10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.
- 10.11. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, специальной оценки условий труда на рабочих местах, охране труда, аттестации работников на соответствие занимаемой должности и других. В случаях, когда представительство профкома на заседании комиссий невозможно обеспечить по уважительным причинам, профком вправе уполномочить своим решением иного профсоюзного представителя для участия в работе комиссии (например, представителя территориальной профсоюзной организации), полномочия которых должны быть подтверждены выписками из решения профкома.
- 10.12. Делегировать в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации, которая может служить основанием для увольнения работника в соответствии с п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ представителя профкома Учреждения, полномочия которого подтверждаются выпиской из решения профкома.
- 10.13. Своевременно информировать работодателя и работников о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, в том числе:
- 10.13.1. о решениях профкома, касающихся деятельности Учреждения, о результатах всех проверок, связанных с выполнением работодателем трудового законодательства РФ;
- 10.13.2. о решениях, принимаемых вышестоящими профсоюзными органами;
- 10.13.3. об акциях, организуемых профсоюзом;
- 10.13.4. об иной информации, касающейся прав, гарантий, обязательств и ответственности работников и работодателя Учреждения.
- 10.13.5. информировать работников по общим вопросам через официальный сайт Учреждения.
- 10.14. Организовать и активно участвовать в приведении критериев оценки эффективности и качества труда работников в соответствие с профессиональными стандартами.
- 10.15. Содействовать в организации перехода педагогических работников на эффективный контракт.
- 10.16. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.
- 10.17. Участвовать в формировании в учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами (по должности), подписавшими настоящий коллективный договор и (или) их представителями.

11.2. Совместно разрабатывают и утверждают ежегодный план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора с указанием ответственных лиц, регулярно информируют друг друга о действиях по реализации настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют текущий контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений.

11.4. Проводят обсуждение исполнения коллективного договора и предоставляют отчёт об его выполнении работникам учреждения не менее 1 (одного) раза в календарном году.

11.5. Разъясняют работникам положения обязательства сторон коллективного договора и его приложений.

11.6. Рассматривают в течение 10 рабочих дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.7. Предоставляют другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий договора в течение одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса (статья 51 ТК РФ)

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

11.9. Должные лица Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную ответственность и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям профкома.

11.10. Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

11.11. Работники несут дисциплинарную и материальную ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям профкома.

11.12. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, за непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением условий коллективного договора, за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с законодательством РФ.

11.13. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

ХII. Заключительные положения. Подписи сторон.

12.1. Каждая из Сторон обязуется оказывать максимальное содействие другой Стороне в выполнении принятых по договору обязательств.

12.2. По всем иным вопросам, не урегулированным настоящим договором, Стороны руководствуются положениями законодательства Российской Федерации.

12.3. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, которые являются его неотъемлемой частью:

12.3.1. Приложение 1 - Правила внутреннего трудового распорядка.

12.3.2. Приложение 2 - Соглашение по охране труда.

12.3.3. Приложение 3 - Положение о системе оплаты труда работников МБОУ СОШ им. С.Е. Кузнецова с. Чемодановка, Положение о системе стимулирования труда

работников МБОУ СОШ им. С.Е. Кузнецова с. Чемодановка, Положение о компенсационных выплатах работникам МБОУ СОШ им. С.Е. Кузнецова с. Чемодановка.

12.4. Все изменения и дополнения к настоящему коллективному договору должны быть оформлены в письменной форме и соблюдением всех необходимых процедур в соответствии с трудовым законодательством РФ.

12.5. Настоящий договор составлен в трех экземплярах на русском языке, для каждой из сторон по одному экземпляру, третий экземпляр для соответствующего органа по труду, осуществляющего уведомительную регистрацию коллективных договоров.

