

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НАРТАССКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА».

От работодателя:
Директор
общеобразовательного
учреждения



(Семенов В.П.)

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения

 (Полякова Л.В.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2018 – 2021 ГОДЫ

Подписано сторонами 17 июля 2015 года

дер. Елымбаево.
2018 г.

РОССИЙ ФЕДЕРАЦИЙ
МАРИЙ ЭЛ РЕСПУБЛИК

Мари Турек районын
«Нартасысе кыдалаш
общеобразовательный школ»
Муниципал бюджет
общеобразовательный тонежше

425513, Марий Эл Республика, Мари-Турек район,
Нартас п/о. Елымбаево ял,
Школьный урем, 9

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РЕСПУБЛИКА МАРИЙ ЭЛ

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Нартасская средняя
общеобразовательная школа»

425513, Республика Марий Эл, Мари-Турекский
район, п/о Нартас, дер. Елымбаево,
ул.Школьная, д.9
E-mail: mt-nartas@mail.ru

Тел./факс (83634) 9-55-31, ОКПО 48296613, ОГРН 1031203200126, ИНН/КПП 1206003286/120601001

09 августа 2018 г № 161

На № от

Государственное казенное
учреждение Республики
Марий Эл «Центр занятости
населения Мари-Турекского района»

Администрация и профсоюзная организация МБОУ «Нартасская
средняя общеобразовательная школа» просит пролонгировать действие срока
коллективного договора на 3 года с 18 июля 2018 года по 17 июля 2021 года.

Приложение:

1. Приказ о продлении срока действия коллективного договора на 1 л.
в 1 экз.
2. Протокол первичной профсоюзной организации на 1 л. в 1 экз.

Директор школы
(должность)



В.П.Семенов
(расшифровка подписи)

Р/Республика Марий Эл
ЦЗН Мари-Турекского района
№ 161
09 августа 2018 г

Проведена уведомительная регистрация

Отдел социальной защиты населения и труда в Мари-Турекском районе РЧЭ
(наименование вышестоящего выборного профсоюзного органа)

Дата 20.08.2015

Регистрационный номер 44



М.П.

Дубовикова Нина И.И. Дубовикова
(Ф.И.О.. должность и подпись лица, проводившего регистрацию)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду Отдел социальной защиты населения и труда
(указать наименование органа)
в Мари-Турекском районе Республики Марий Эл

Регистрационный № 44 от «20» августа 2015 года

Руководитель органа по труду

И.И. Дубовикова И.И. Дубовикова
(должность, Ф.И.О. и подпись)

Оглавление

I. Общие положения	5
II. Трудовой договор	8
III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	10
IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	11
V. Рабочее время и время отдыха	12
VI. Оплата и нормирование труда	17
VII. Гарантии и компенсации	23
VIII. Охрана труда и здоровья	26
IX. Гарантии профсоюзной деятельности	28
X. Обязательства профкома	31
XI. Контроль за выполнением коллективного договора.	34
Ответственность сторон	34

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст.40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Нартасская средняя общеобразовательная школа».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии главы 7 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установления дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами Коллективного договора являются:
- работники муниципального бюджетного образовательного учреждения «Нартасская средняя общеобразовательная школа» (далее работники), являющиеся членами профсоюза, в лице своего полномочного представителя - первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Нартасская средняя общеобразовательная школа» (далее - профком) в лице Поляковой Ларисы Владимировны;
 - работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией;
 - работодатель в лице его представителя – директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Нартасская средняя общеобразовательная школа» Семенова Валерия Павловича.
- Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Конституцией Республики Марий Эл, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.
- 1.4. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами с 17.07.2015г. по 17.07.2018г.
- 1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения - членов профсоюзной организации школы.

- 1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
Профком обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.
- 1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.
При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК РФ).
Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч.III ст.40 ТК РФ)
- 1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома в соответствии ст.372

Трудового кодекса РФ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
 2. Положение об оплате труда работников;
 3. Соглашение по охране труда;
 4. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
 5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 6. Перечень оснований представления материальной помощи работникам и их размеров;
 7. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 8. Перечень должностей с ненормированным рабочим ;
 9. Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда;
 10. Положение о премировании работников;
 11. Функциональные обязанности работников школы;
 12. Перечень совмещаемых должностей штатного персонала школы.
 13. Условия перемещения на выполнение сезонных работ и работ по устранению последствий неблагоприятных погодных условий также устранение условий создающих угрозу жизнедеятельности образовательного учреждения.
 14. Перечень форм профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяющих перспективу школы.
 15. Перечень должностей и работ где предусмотрена увеличенная продолжительность ежедневной работы (смены).
 16. Перечень работ, на которые привлекаются работники школы в каникулярные периоды и свободное от основной (нормированной) работы время.
 17. Принятие формы трудового соглашения (договора) между работодателем и работником
- 1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профком:
- учет мнения (по согласованию) профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренных в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.
- другие формы по соглашениям или отведенных нормативно-правовыми актами на решение сторонами социального партнерства.

1.17. При осуществлении сторонами контроля, за выполнением коллективного договора представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.18. Ежегодно (срок – январь) информировать на общем собрании работников о ходе выполнения коллективного договора.

1.19. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте п. 1.15.

2. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры рассматривать в строгом соответствии с гл. VI с ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- отказом работодателя учесть мнение профкома при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора.

II. Трудовой договор

2. Работодатель обязуется:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Разд. 3 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников, а также ограничивать работодателя с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст.57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями локальными.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника или в иных условиях, не противоречащих законодательству

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключать на определенный или неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, с согласия работодателя по основному месту работы. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст.282 ТК РФ).

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, временное перемещение, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технологии производства, структурная реорганизация производства и др.причины: изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ, замещение уроков по причине болезни учителя и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст.74, 162 ТК РФ.

2.7. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест может в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профкомом,

вводить режим неполного рабочего дня (недели) до шести месяцев.

- 2.8. При заключении трудового договора с педагогическими работниками учитывать положения ст.331 ТК РФ.
- 2.9. Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции. Функциональные обязанности, возлагаемые на работника в соответствии трудовым договором являются обязательным приложением к трудовому договору.
- 2.10. Выполнять условия заключенного трудового договора с работником.
- 2.11. Не включение в трудовой договор прав или обязанностей работника или работодателя не может являться отказом от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

- 3. Стороны пришли к соглашению о том, что:
 - 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
 - 3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.(см. Приложение)
 - 3.3. Работодатель обязуется:
 - 3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.
 - 3.3.2.Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
 - 3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ)
 - 3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном статьями 173 - 177 ТК РФ.
 - 3.3.5. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе

профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением Министерства образования науки Российской Федерации утвержденного Приказом от 07 апреля 2014 года №276 «Об утверждении порядка аттестации педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.7. Проводить аттестацию, которая может в соответствии с п.3 ст.81 ТК РФ послужить основанием увольнения работника, в порядке, установленном локальным актом, принимаемым учетом мнения профкома.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

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

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст.81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст.373 ТК РФ.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования

предусматривать в договоре аренды установление квоты арендатору по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.6. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, также: лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 20 лет;

одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей до 16 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

4.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.8. Работникам, высвобожденным из учреждения, в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.

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

4.10. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, а также в соответствии Приказом Министерства образования и науки от 24.12.2010 года №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников ».

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (отнесенных приказом по школе к членам администрации), продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

- 5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Приказ Министерства образования и науки РФ от 24 ноября 2010 года №2075. Зарегистрирован Мин.юстиции 04 февраля 2011года регистр. №19709). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы (нормированной части рабочего времени), установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей(ненормированной части рабочего времени), возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.
- 5.3.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов, также устанавливается для работников занятых на работах с вредными условиями труда, определенными по итогам аттестации рабочих мест. (см. Приложение №5).
- 5.3.2. Для некоторых должностей с учетом особенностей режима работы школы устанавливается увеличенная продолжительность ежедневной работы (смены) при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени и гигиенических нормативов условий труда в соответствии ст. 94 Т.К.Р.Ф.
- 5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):
- по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.5. Составление расписания уроков осуществляется в соответствии СанПиН 2.4.2.2821 – 10, с учетом рационального использования рабочего времени учителя и утверждается директором школы. Учителям, совмещающим работу с учебой по педагогическим профилям по соглашению сторон предоставляется один методический день в неделю (при условии отсутствия перегрузок обучающихся и других учителей) , в дни наименьшей их загрузки по основной работе. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, и других мероприятиях предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания, совещания при администрации и т.п.), учитель вправе использовать для решения методических задач по своему усмотрению.
- 5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

- допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.
- 5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающей недельной продолжительности рабочего времени. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. В каникулярное время педагогический персонал может привлекаться к работам по улучшению учебно-материальной базы школы и благоустройству территории школы не в ущерб образовательной деятельности.
- 5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий косметический ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени. (см. Приложение)
- 5.12. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст.95 ТК РФ). Занятия проводить с 8 ч 45 мин.; уроки проводить по 40 минут с перерывом между уроками по 10 минут и с обеденным перерывом 20 минут.
- 5.13. График сменности работы составлять с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц для сведения.
- 5.14. Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со

ст.107 ТК РФ.

В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерыва между занятиями (перемен).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Всем работникам предоставлять выходные – при шестидневной рабочей неделе – один выходной день, при пятидневной – два выходных дня в неделю, как правило подряд.

Общим выходным днем является воскресенье, в каникулярное время – суббота (при суммированном учете рабочего времени, также при желании работника) и воскресенье.

5.15. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.17. Работодатель обязуется:

5.17.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам (в стаж работы дающий право на ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда , включается только фактически отработанное время в соответствующих условиях Ст.121 ТК РФ)

- занятым на работах с вредными и (или) опасными неустраняемыми условиями труда по заключениям комиссии по аттестации рабочих мест и в соответствии со ст.117 ТК РФ (приложение № 5) 6 дней;

- за ненормированный рабочий день (ст.101, 119 ТК РФ) устанавливать для работников (Приложение № 6) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 дня;

- предоставлять дни отдыха без сохранения заработной платы за

продолжительный непрерывный стаж работы в организации свыше 10 лет – 1 день, свыше 15 лет – 2 дня, свыше 20 лет – 3 дня, свыше 25 лет – 4 дня, свыше 30 лет – 5 дней. Дни могут предоставляться одновременно с отпуском или в иное время по заявлению работника.

5.17.2. С учетом производственных и финансовых возможностей по согласованию с профкомом предоставлять дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства 1 день;
- для проводов детей в армию 1 день;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации 3 дня и членам профкома 2 дня;
- в каникулярный период дополнительный оплачиваемый отпуск – 1 день за каждые 30 уроков замещений;
- работникам, не имевшим в течение учебного года больничных листов 3 дня;

5.17.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в год;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - до 3 календарных дней в год;
- членам профкома - по обоснованному ходатайству председателя профсоюзного комитета до 2 календарных дней в год.

5.17.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.17.5. На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск с сохранением заработной платы работникам в связи со смертью

- близких родственников (родителей, сестер, братьев, мужа, жены, детей) – 3 календарных дня из средств экономии ФОТ или – 5 дней без сохранения заработной платы .
- 5.18. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).
- 5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
- 5.20. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе постановления Правительства РМЭ от 31 июля 2012 года №283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики марий Эл», также постановления администрации Мари-Турекского муниципального района от 29 августа 2012 года №654 «Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Мари-Турекский муниципальный район» и в соответствии с школьным Положением об оплате труда работников МБОУ «Нартасская средняя общеобразовательная школа». В случаях противоречий пунктов Коллективного договора по оплате труда и Положением об оплате труда работников школы право преимуществ пунктов передается пунктам Положения об оплате труда работников школы. Так как Положение об оплате труда работников МБОУ «Нартасская средняя общеобразовательная школа» является более оперативно изменяемым документом в соответствии с требованиями вышестоящих ведомственных изменений.
- 6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с базовой части ФОТ

школы (по уровню профессиональной компетентности, наличия категории, неаудиторной деятельности, компенсационных выплат, учета сельских условий и др.) и стимулирующей части предусмотренных школьным Положением о стимулирующих выплатах работникам школы.

- 6.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепрофессиональным областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
- 6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 и 8 числа месяца.
- 6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение № 2) и включает в себя:
- базовую ставку (оклад) по занимаемой должности;
 - выплаты компенсационного характера: доплат за работу в ночное время в связи с вредными и опасными условиями труда, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - доплат за совмещение профессий (должностей), расширением зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
 - выплат стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований (за напряженность, интенсивность, высокие достижения в труде);
 - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
- Размеры базовых ставок, должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников не могут быть ниже минимального размера оплаты труда.
- 6.6. Наполняемость классов (групп), является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплаты в размере 5%.
- 6.7. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года

составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

Учебную нагрузку учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями. Учебную нагрузку на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать.

6.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения общеобразовательном учреждении);
- 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);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

6.10. Установление систем оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утверждение Положений об оплате труда производить с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

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

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о планируемой догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца или в иные сроки при форс-мажорных обстоятельствах.

6.11. Изменение разрядов оплаты труда или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

6.12. Преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставлять с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст.372 ТК РФ и только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

6.14. Работодатель обязуется:

6.14.1. Заработную плату выплачивать два раза в месяц, до 25 числа – аванс и до 8 числа окончательный расчет за месяц работы независимо от числа рабочих дней в месяце;

- расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы;
- форму расчетного листа утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

6.14.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме;

- оплату за время этого простоя работодатель производит согласно статье 157 ТК РФ;

6.14.3. За совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к тарифным ставкам (окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, но не менее 100% тарифной ставки (оклада);

6.14.4. За время простоя по вине работодателя оплачивать в размере средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ);

- за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере 2/3 тарифной ставки (оклада) (ст.157 ТК РФ);

6.14.5. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

6.14.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующего в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

- 6.14.7. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.14.8. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.
- 6.14.9. При уменьшении учебной нагрузки, в течение учебного года по независящим от учителя причинам до конца учебного года выплачивать: заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;
- Заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.
- 6.14.10. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 6.14.11. Работу в ночное время оплачивать за каждый час работы повышенном размере (ст.154 ТК РФ) в размере 35%.
- 6.14.12. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда за исключением случаев, определенных частью четвертой ст.219 ТК РФ), производить в повышенном размере на основе локального акта с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст.372 ТК РФ (Приложение №5):
- при тяжелых и вредных условиях до 12% , при особо тяжелых и особо вредных условиях до 24%.
- 6.14.13. Сверхурочную работу оплачивать согласно ст.99, 152 ТК РФ, но не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы работы.
- 6.14.14. В пределах средств, направляемых на оплату труда производить доплаты за работы, не входящие в круг обязанностей работника, премирование работников, выплачивать материальную помощь, устанавливать стимулирующие доплаты и надбавки (Приложение № 2) с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст.372 ТК РФ и закрепленном в локальном акте учреждения.
- 6.14.15. Работнику (в в.ч.совместителю), выполняющему в том же учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющую обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производить доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение

- обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора, закреплённому в локальном акте учреждения.
- 6.14.16. Оплату работников, режим рабочего дня которых разделен на части с перерывом два и более часов подряд производить компенсацию за неудобный режим работы в размере 30% тарифной ставки (в т.ч. по п.5.5. настоящего КД).
- 6.14.17. Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.
- 6.15. Администрация предоставляет учителям оплачиваемые отгулы в каникулярное время за дежурство на вечерах и дискотеках (кроме классных руководителей), проверку экзаменационных письменных работ и тестирования (при условии, если проверка занимает время, больше учебной нагрузки на данный день), за участие в олимпиадах по предмету в выходные дни. Число отгулов определяется пропорционально дополнительно отработанному времени.
- 6.16. Администрация школы устанавливает размер премии работникам на основании школьного положения о премировании. Итоги премирования согласуются с профкомом. Премирование производится из фонда дополнительной оплаты труда.
- 6.17. Сделать надбавку по заработной плате молодым специалистам за качественные показатели работы:
- за первый год работы – 30%
 - за второй год работы – 20%
 - за третий год работы – 10%

VII. Гарантии и компенсации

Стороны пришли к Соглашению о том, что:

- 7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
- при приеме на работу (ст.64, 168,220,287,259,262 ТК РФ);
 - при переводе на другую работу (ст.72, 72.1,72.2,73,74 ТК РФ);
 - при увольнении (ст.178,179,180,82 ТК РФ);
 - по оплате труда (ст.6.14 настоящего коллективного договора ст.142, 256 ТК РФ);
 - при направлении в служебные командировки (ст.167-168 ТК РФ);
 - при совмещении работы с обучением (ст.173, 174,177 ТК РФ);
 - при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст.405, 157, 414 ТК РФ);
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст.5.21 настоящего коллективного договора, ст.116-119, 123-128 ТК РФ);
 - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
 - в других случаях, предусмотренных действующим

законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

- 7.2.1. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);
- 7.2.2. Оказывать материальную помощь работникам учреждения, а также работникам, ушедшим на пенсию, при строительстве, ремонте жилья из внебюджетных средств, средств экономии.
- 7.2.3. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей;
- 7.2.4. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.
- 7.2.5. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо со смертью работника.
- 7.2.6. Осуществлять из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного пособия в размере 2-х окладов следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.
- 7.2.7. На время прохождения медицинского осмотра (обследования), кроме случаев при приеме на работу нового работника (ст.213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.
- 7.2.8. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.168 ТК РФ)
- 7.2.9. Выходное пособие выплачивать работникам, уволенным, кроме (перечисленных в статье 178 ТК РФ) по основаниям (перечислить), в том числе заключившим трудовой договор на срок до 2-х

месяцев в размере 4 дней (если предусматриваются другие случаи выплаты выходных пособий, а также в повышенных размерах).

7.2.10. Обеспечить дотации на оплачиваемое питание, размер которых определяется по согласованию с профкомом.

7.2.11. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

7.2.12. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни и предоставление в связи с этим дней отдыха.

7.2.13. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.2.14. Лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, по предложению сторон освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок 1 месяц.

За представителями работников сохранять гарантии и льготы в соответствии с частью третьей ст.39 ТК РФ.

7.2.15. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

7.2.16. Содействовать обеспечению бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2.17. По соглашению сторон трудового договора устанавливать повышение выходных пособий (часть четвертая ст.178 ТК РФ).

Возмещать работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться:

- незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

7.2.18. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ), во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;

- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
 - одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 16-летнего возраста.
- 7.2.19 . Производить системную выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, сохраняя доплаты по условиям решений школьной тарификационной комиссии.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219, 220, 212 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2% от фонда оплаты труда.
- 8.3. На мероприятия по охране труда ежегодно выделять средства из внебюджетного(при возможности) и бюджетного фондов.
- 8.4. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.
В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, санитарным правилам и нормам, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда, СанПиН, на начало учебного года.
- 8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по соблюдению СанПиН, охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 4)
- 8.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и

ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ч.III ст.221 ТК РФ)

- 8.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех, работающих по трудовому договору, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст.227,228,229, 230,230)
- 8.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 8.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.15. Совместно с профкомом обеспечить в учреждении создание комитета (комиссии) по охране труда из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета и условий для их общественной работы; проводить трехступенчатый административно-общественный контроль, не реже одного раза в месяц – «День охраны труда», смотр-конкурсы по охране труда.
- 8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.17. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда и принимать меры к их устранению.
- 8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а

- также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.19. Выделять средства в размере 1000 рублей для оздоровительной работы среди работников и их детей из внебюджетных средств.
- 8.20. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 8.21. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.22. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.
- 8.23. Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.
- 8.24. Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение членов комиссий по охране труда с соблюдением гарантий, установленных п.7.2.8.настоящего коллективного договора.
- 8.25. Уполномоченным по охране труда для выполнения ими обязанностей по охране труда предоставлять 2 часа рабочего времени с сохранением за это время среднего заработка.
- 8.26. Ввести в штаты учреждения специалиста по охране труда (при численности работников 50 чел) или прилечь специалиста, оказывающего услуги в области охраны труда на основе гражданско-правового договора (при численности работников менее 50 чел.)
- 8.27. Участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации *профкома) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором

- работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права профсоюзов, установленных законодательством (гл.58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты.

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

9.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст.371, 372 ТК РФ.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пункту 2, подпункту «б» 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

9.4. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений.

9.6. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1%..

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. За счет средств над тарифного фонда учреждения, по решению тарификационной комиссии, производить ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до 20% (ст.377 ТК РФ)

9.8. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий, а также для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива.

9.9. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном

законодательством и настоящим Коллективным договором (ст.374, 376 ТК РФ)

Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 ТК РФ).

Увольнение председателя и заместителя председателя профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения (ст.373 ТК РФ) только с соблюдением порядка, установленного ст.374 ТК РФ.

9.10. Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Членов профкома включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- система оплаты труда и стимулирования труда (ст.129, 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159, 162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ)
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечению одного года со дня его применения (ст.193 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и

повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

9.13. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (положений, инструкции, рекомендаций), учитывать мнение выбранного профсоюзного органа в порядке, установленном ст.371, 372 ТК РФ.

9.14. Предоставлять руководителю выбранного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.15. Содействовать деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения.

9.16. Представлять возможность профкому, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

9.17. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ (ст.378).

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст.29, 30 ТК РФ.

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 профсоюзной организации.

Быть полномочными представителями Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст.384,387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст.11, 14 ФЗ о профсоюзах), соблюдения законодательства о труде.

10.2 Содействовать укреплению производственной дисциплины, соблюдению норм охраны труда, техники безопасности и СанПиН; укреплению творческого и благожелательного микроклимата в коллективе.

- 10.3. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением;
- 10.4. Совместно с представителем работодателя создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах;
- 10.5. Организовать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.
- 10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п.10 ст. 86 ТК РФ).
- 10.7. Совместно с представителем работодателя образовать комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда образовательного учреждения, для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, избирать уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.
- 10.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.9. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и их детьми.
- 10.10. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.
- 10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, рабочих мест, охране труда и других.
- 10.12. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 10.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни, рождения ребенка, бракосочетании, смерти ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях из средств экономии ФОТ.
- 10.15. Обеспечить общественный контроль за:
- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
 - соблюдением норм правил охраны труда;

- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;
 - соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;
 - правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
 - выполнением коллективного договора, районного, республиканского соглашения в образовательном учреждении, соглашения по охране труда;
 - соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;
 - своевременным перечислением средств в пенсионный фонд.
- 10.16. Заслушивать сообщения руководителя образовательного учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, социальных гарантий и льгот работникам учреждения, требует устранения выявленных недостатков.
- 10.17. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 10.18. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.
- 10.19. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.
- 10.20. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с профсоюзом (ст.8, 371, 372 ТК РФ).
- 10.21. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст.373 ТК РФ).
- 10.22. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением привлечь к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства о труде, условий коллективного договора, соглашений.
- 10.23. Ежегодно проводить смотр – конкурс состояния охраны труда.
- 10.24. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились:

- 11.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о их выполнении.
- 11.2. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.
- 11.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.
- 11.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.
- 11.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51,54 ТК РФ).
- 11.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.
- 11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП)
- 11.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.
- 11.9. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст.5.27 КОАП)
- 11.10. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст.195 ТК, часть вторая п.2 30 Федерального закона о профсоюзах)

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательного учреждения 07 июля 2015года

От работодателя:

От работников:

Директор общеобразо-
вательного учреждения

Председатель первичной профсоюзной
организации общеобразовательного
учреждения

_____ В.П.Семенов

_____ Л.В.Полякова