

МОУ «Мустаевская средняя общеобразовательная школа имени Шабдара Осыпа»

425456, Республика Марий Эл, Сернурский район, д. Мустаево, ул. Центральная, д. 1
e-mail: mssh123@rambler.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на период с 2018 г. по 2021 г.

Подписан сторонами

от работодателя
директор (Глушкова Л.Г.)



«29» октября 2018 г.

от работников председатель
профкома (Мустаева В.З.)



М.П.

«29» октября 2018 г.

Проведена уведомительная регистрация
в органе по труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № ____ от « ____ » _____ 20 ____ года

Руководитель органа по труду _____
(должность, подпись и Ф.И.О)



ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

- ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации от 1 октября 2016года № 197 -ФЗ с последующими изменениями и дополнениями
- ТД - трудовой договор
- РФ – Российская Федерация
- РМЭ – Республика Марий Эл
- КД - коллективный договор
- КОАП - Кодекс Российской Федерации «Об административных правонарушениях»
- ФЗ РФ о профсоюзах – Федеральный Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. с дополнениями и изменениями
- ПВТР – Правила внутреннего трудового распорядка
- ОУ – образовательное учреждение
- ДИ – должностная инструкция
- ИОТ – инструкция по охране труда
- ЛНА – локальный нормативный акт
- ВОППО – выборный орган первичной профсоюзной организации
- МРОТ – минимальный размер оплаты труда

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее – договор, КД) заключен между работодателем и работниками в лице их полномочных представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ «Мустаевская средняя общеобразовательная школа имени ШабдараОсыпа» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Стороны договора.

1.1.1. Сторонами настоящего договора являются работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – руководителя учреждения Глушкова Людмила Георгиевна и работники, представляемые первичной профсоюзной организацией, в лице председателя первичной профсоюзной организации Мустаевой Виктории Зиновьевны.

1.1.2. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию Общероссийского Профсоюза образования в лице её выборных органов (председателя, профкома) как единственного полномочного представителя работников учреждения, ведущего переговоры от их имени.

1.1.3. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, которые уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – ВОППО) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросу подготовки, заключения и реализации настоящего КД на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения (далее – ОУ).

1.2. Предмет коллективного договора.

1.2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.2.2. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального (Российской Федерации), отраслевого – федерального, регионального и территориального – соглашений о социальном партнёрстве.

1.2.3. КД является основой для заключения трудовых договоров (далее – ТД) с работниками учреждения.

1.2.4. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия, в первую очередь, путём переговоров и делать всё от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов.

1.2.5. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров производит постоянно действующая комиссия по трудовым спорам.

1.3. Сфера действия договора.

1.3.1. Действие настоящего КД распространяется на всех работников учреждения, а в части специально оговоренных дополнительных льготна неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с учреждения. Дополнительные льготы и гарантии, установленные настоящим КД, применяются работодателем к работникам по согласованию с ВОППО.

1.3.2. В случае реорганизации, изменения наименования, смены форм собственности, ликвидации учреждения КД сохраняет своё действие в соответствии со ст. 43 ТК РФ.

1.3.3. При смене собственника имущества КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности другому собственнику. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового КД или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

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

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

1.4. Порядок заключения договора, внесения в него изменений и дополнений.

1.4.1. Стороны определили следующий порядок заключения КД, а также внесения в него изменений и дополнений:

- проект КД (изменений и дополнений в КД) готовит двухсторонняя комиссия (приложение № 1);
- при недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта КД (изменений и дополнений в КД) в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать КД в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий;
- неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в

соответствии с настоящим Кодексом, иными Федеральными законами;

- согласованный вариант КД (изменений и дополнений в КД) обсуждает и утверждает общее собрание работников;
- подписывают КД по поручению общего собрания представители сторон – руководитель учреждения и председатель первичной профсоюзной организации;
- уведомительную регистрацию КД (изменений и дополнений в КД) с приложениями проводит в соответствующих органах по труду представитель работодателя;
- изменения и дополнения в КД оформляются новым приложением к КД с последующим порядковым номером.

1.4.2. Стороны по договоренности имеют право продлевать действие КД неоднократно на срок не более трех лет. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности двусторонней комиссией в порядке, предусмотренном пунктом 1.4.1 настоящего договора.

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

1.4.4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами настоящего КД.

1.4.5. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с гл. 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров» в следующих случаях:

- необходимость урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, включая оплату труда;
- заключение и выполнение КД, внесение в него изменений и дополнений;
- отказ работодателя учесть мотивированное мнение ВОППО при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и пунктом 1.5. настоящего КД;

1.5. Перечень локальных нормативных актов (далее – ЛНА), при принятии которых работодатель обязан учитывать мотивированное мнение ВОППО (ст. 372 ТК РФ).

1.5.1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (далее – ПВТР).

1.5.2. Положение об оплате труда работников (включая систему оплаты труда; порядок, размеры, основания установления компенсационных и стимулирующих выплат, материальной помощи работникам).

1.5.3. Приказы (распоряжения) по вопросам регулирования трудовых отношений, в том числе по вопросам:

- установления размера компенсационных, стимулирующих и иных выплат;
- установления объёма работы, учебной и иной нагрузки;
- определения режима труда и отдыха, системы охраны труда;
- увольнения работников по определённым ТК РФ основаниям в связи с сокращением численности или штата, несоответствия занимаемой должности по итогам аттестации и т.д.

1.5.4. Форма расчётного листка.

1.5.5. Соглашение по охране труда.

1.5.6. Графики работы всех профессиональных групп работников.

1.5.7. График ежегодных оплачиваемых (основных и дополнительных) отпусков работников.

1.5.8. График (план) переподготовки (повышения квалификации) кадров.

1.5.9. График обязательной аттестации педагогических работников.

1.5.10. Инструкции по охране труда по всем должностям (профессиям) и по видам деятельности.

1.5.11. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

1.5.12. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств.

1.5.13. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1.5.14. Другие ЛНА по соглашению сторон КД.

1.6. Формы участия работников (лично или через ВОППО) в управлении учреждением.

1.6.1. Консультации с работодателем по вопросам принятия ЛНА, перечисленных в п. 1.5. настоящего КД, а также в случаях, предусмотренных российским законодательством.

1.6.2. Участие в разработке ЛНА по вопросам регулирования трудовых и связанных с трудом отношений работников с работодателем.

1.6.3. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим трудовые и связанные с трудом интересы работников, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД.

1.6.4. Обсуждение планов социально-экономического развития учреждения, вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию.

1.6.5. Участие в работе коллегиальных органов управления (общее собрание, педагогический совет, попечительский совет, управляющий совет, производственный совет и т.д.).

1.6.6. Участие в разработке и принятии КД, соглашений.

1.6.7. Другие формы управления по соглашению сторон КД.

1.7. Неотъемлемой частью КД являются приложения к нему, указанные в тексте (приложения № 1 - № 14).

II. Трудовые отношения

Работодатель при регулировании трудовых отношений обязуется:

2.1. Трудовые отношения в учреждении строить на основании ТД, заключаемого между работником и работодателем в письменной форме как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). ТД хранится у каждой из сторон договора.

При заключении ТД с педагогическими работниками учитывать положения статей 331ТК РФ.

Срочный ТД заключать в случаях, когда трудовые отношения в учреждении не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст. 59Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

В течение действия ТД полностью обеспечивать работников обусловленной ТД работой и не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной ТД.

2.2. Содержание ТД, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения. Условия ТД, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим КД, отраслевыми соглашениями, иными соглашениями, являются недействительными и не могут применяться.

2.3. В содержании ТД предусматривать обязательные условия оплаты труда, такие как:

- размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, должностной оклад);
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

- размеры выплат стимулирующего характера за наличие почётных званий и наград, за стаж работы;
- условия установления иных выплат стимулирующего характера (премий) со ссылкой на ЛНА (положение, соглашение), регулирующий порядок осуществления этих выплат, если их размеры зависят от определённых в учреждении показателей и критериев.

2.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих (возможных) изменениях определенных сторонами условий ТД (в том числе об изменениях размера ставки заработной платы, оклада, должностного оклада, размеров иных выплат в соответствии с применяемой в учреждении системой оплаты труда; изменениях объёма работы, учебной нагрузки) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительного соглашения об изменении условий ТД (не позднее календарного месяца, в котором происходят изменения).

Педагогических работников о предполагаемых (возможных) изменениях ТД на начало нового учебного года предупреждать до ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск под роспись.

2.5. Заключать с работником дополнительное письменное соглашение к ТД, изменения определенных условий труда сторонами ТД в следующих случаях:

- при введении новых систем оплаты труда и других изменениях условий оплаты труда;

- изменения размеров и условий выплат за выполнение дополнительных, не связанных с основной трудовой функцией обязанностей работника;
- изменения фактического объёма преподавательской (педагогической и иной) работы, в том числе возложение на работника дополнительных обязанностей (неаудиторной работы), не связанных с его основной трудовой функцией;
- перевод (временный или постоянный) на другую работу;
- при условии совмещения работником должностей (профессий);
- длительная замена (свыше двух месяцев) отсутствующего работника;
- и другие случаи, определенные трудовым законодательством.

2.6. До подписания ТД с работником знакомить его под роспись с Уставом учреждения, ПВТР, Положением об оплате труда, Положением о защите персональных данных, должностной инструкцией, настоящим КД, территориальным и региональным отраслевым соглашениями, а также с иными ЛНА, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.7. При определении должностных обязанностей педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей,

специалистов и служащих, содержащим квалификационные характеристики должностей работников образования (приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н), в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Обязанности обслуживающего персонала устанавливать в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.8. Заполнять и вести формы учета трудовой деятельности работника (трудовая книжка, личная карточка формы Т-2 и другие документы согласно ПВТР) в порядке и сроки, определенные российским трудовым законодательством.

Стороны исходят из того, что:

2.9. При заключении ТД в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.10. Увольнение (или перевод на другую работу) работника – члена Профсоюза в случае несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, осуществлять с учетом мотивированного мнения ВОППО в порядке, определенном статьями 373, 374 ТК РФ.

2.11. Работники, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определённой ТД, могут осуществлять в ОУ по основному месту работы на условиях дополнительного соглашения к ТД (ст. 282 ТК РФ, Постановление Минтрудсоцразвития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры») следующие виды работ, которые не считаются совместительством и не требуют оформления нового ТД:

- педагогическую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, в том числе работу по заведованию кабинетами, лабораториями, отделениями, предметными и цикловыми комиссиями и т.д.;
- педагогическую работу с почасовой оплатой в объёме не более 300 часов в год;
- работу сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, должностной оклад педагогических работников.

Предоставление педагогической работы указанным выше лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других ОУ,

иных предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием, методических кабинетов, центров, ВОППО при условии, что педагогические работники, для которых данное ОУ является местом основной работы, обеспечены педагогической (преподавательской) работой по своей отраслевой специальности в объёме не менее чем за ставку заработной платы (должностной оклад).

2.12. Изменение (уменьшение или увеличение), педагогической (преподавательской) нагрузки работника в течение учебного года с оформлением дополнительного письменного соглашения к ТД осуществлять только:

2.12.1. По соглашению сторон ТД.

2.12.2. По инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся, групп, классов;
- возвращение на работу педагогического работника из длительного отпуска продолжительностью до 1 года.

Изменение (уменьшение или увеличение) педагогической (преподавательской) или иной нагрузки (объёма работы) сотрудникам производить в соответствии с нормами ст. 72, 74 ТК РФ, за исключением случаев, когда изменение объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

III. Оплата труда и нормы труда

При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что:

3.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим КД, соглашениями, ЛНА в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее – РФ), Республики Марий Эл (далее – РМЭ), нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

3.2. Работодатель:

3.2.1. Разрабатывает с учётом мнения ВОППО Положение об оплате труда, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия ЛНА, которое является приложением к настоящему КД (приложение № 2).

3.2.2. Предусматривает в Положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальными размерами;
- формирования размеров ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская

установление различных размеров ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки») по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- повышенных размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определения размеров выплат компенсационного характера от размера ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех профессиональных групп работников учреждения.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

- при увеличении стажа педагогической работы (стажа работы с детьми, стажа работы в учреждении) — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
- при получении образования (учёной степени) или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

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

3.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

Месячная оплата труда работников не ниже МРОТ пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора.

Если работник осуществляет трудовую деятельность в режиме неполного рабочего времени, в том числе на условиях работы по совместительству, или отработал не весь фонд рабочего времени, установленный на данный месяц (находился в ежегодном оплачиваемом отпуске или отпуске без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в служебной командировке, на курсах повышения квалификации, был временно нетрудоспособен и т. п.), то в этих случаях оплата труда производится пропорционально отработанному времени исходя из МРОТ для

работников заработная плата, которых не превышает минимального размера оплаты труда.

3.5 Структура заработной платы работников ОУ.

3.5.1. Размер заработной платы работников ОУ состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.5.2. Размер заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путём умножения базовой ставки (базового оклада), установленного на основе отнесения занимаемой должности (профессии) к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) либо к Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), на повышающие коэффициенты (если они предусмотрены для этой квалификационной группы) согласно приложению № 2 к настоящему КД.

3.6. Компенсационные выплаты.

3.6.1. Работодатель осуществляет следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), сверхурочной работе в ночное время, а также при выполнении работ в различных условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.6.2. Оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для работ с нормальными условиями труда. Конкретный перечень должностей (профессий) сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, условия и размер выплат определены приложениями № 3 и № 14 к настоящему КД. Установленные работнику размеры и (или) условия повышения оплаты труда по данному основанию не могут быть снижены и (или) ухудшены, если не проведена специальная оценка условий труда, по результатам которой дано заключение о полном соответствии рабочего места требованиям безопасности.

3.6.3. Работодатель осуществляет компенсационные выплаты (оплата в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях) за следующие условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий:

3.6.3.1. За каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов);

3.6.3.2. За каждый час работы в вечернее время (с 18 до 22 часов) педагогическим работникам, занятым регулярной преподавательской (педагогической) работой по расписанию занятий с детьми с учетом финансовых возможностей работодателя;

3.6.3.3. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.6.3.4. За работу в сверхурочное время;

3.6.3.5. За систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени во время работы в оздоровительных лагерях, а также при проведении туристских походов, экспедиций, экскурсий, соревнований и слётов в полевых условиях.

3.6.3.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику производится доплата к тарифной ставке (должностному окладу). Размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60 ТК РФ) в пределах фонда оплаты труда ОУ.

3.6.3.7. Доплаты за осуществление неаудиторной (дополнительной) работы, непосредственно связанной с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей.

3.6.4. Условия и предельный размер выплат компенсационного характера по всем основаниям настоящего раздела определяются приложением № 2 к настоящему КД. Конкретный размер и порядок компенсационных выплат работнику устанавливаются иными ЛНА (положением, приказом, соглашением), которые принимаются работодателем с учётом мнения ВОППО на начало учебного года, исходя из финансовой обеспеченности учреждения, и закрепляются в ТД работников.

3.7. Стимулирующие выплаты.

К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполненных работ;
- надбавка за стаж работы;
- премии по итогам работы.

Все виды стимулирующих выплат устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения. Конкретный размер, порядок и условия стимулирующих выплат работникам определяются приложением № 2 к настоящему КД.

3.7.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Настоящие выплаты устанавливаются по итогам конкретно выполненной работы, направленной на повышение авторитета и имиджа учреждения, на его стабильное и эффективное функционирование.

Выплата устанавливается как в абсолютном значении, так и процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

3.7.2. Выплаты за качество выполненных работ:

3.7.2.1. За наличие почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Республики Марий Эл», «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» и других почетных званий РФ, РМЭ при условии соответствия их профилю учреждения или деятельности работника;

3.7.2.2. За наличие нагрудного знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник начального профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования» и других знаков отличия при условии их соответствия профилю учреждения или деятельности работника.

3.7.2.3. Тождественность других почетных званий и знаков отличия профилю учреждения или деятельности работника для установления стимулирующей выплаты работнику утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с ВОППО.

3.7.3. Надбавка за стаж работы.

3.7.3.1. Надбавка за стаж работы устанавливается следующим категориям работников (кроме руководящих работников):

- педагогическим работникам - за стаж педагогической работы;
- другому персоналу, не перечисленному в предыдущих абзацах настоящего раздела, - за стаж работы с детьми, либо за стаж работы в образовательном учреждении.

Стаж педагогической работы определяется в порядке согласно приложению № 2 к настоящему КД.

Тождественность стажа работы, не поименованного в приложении № 2, профилю работы в учреждении либо специальности работника для установления настоящей выплаты утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с ВОППО.

3.7.3.2. Выплаты за стаж работы педагогическим работникам на срок первых трёх лет работы после окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования:

по направлению подготовки «Образование и педагогика»;
или в области, соответствующей преподаваемому предмету (занимаемой должности);

либо ОУ высшего или среднего профессионального образования и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в ОУ.

Размер выплат работникам по основаниям 3.7.2. – 3.7.3. определяется приложением № 2 к КД.

3.7.4. Премии по итогам работы.

Премирование работников учреждения производится по итогам работы за установленный период на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в соответствии с ЛНА (положением), принимаемым работодателем с учётом мнения ВОППО на начало учебного года.

Оценка показателей эффективности труда сотрудников производится комиссией, созданной работодателем с участием ВОППО.

3.7.5. Порядок, условия, размер и периодичность компенсационных и стимулирующих выплат по основаниям 3.6. – 3.7. настоящего раздела определяются ЛНА (положением, приказом), которые принимаются работодателем с учётом мнения ВОППО на начало учебного года, исходя из финансовой обеспеченности учреждения.

3.8. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей.

Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается ежегодно учредителем дополнительным соглашением к ТД в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с нормативно-правовыми документами по оплате труда работников образования. Компенсационные и стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем на основе положения, принятого с учётом мнения выборного органа районной организации Общероссийского Профсоюза образования.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем ОУ на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения с учётом их квалификации и объёма выполняемой работы. Компенсационные, стимулирующие и иные (материальная помощь) выплаты устанавливаются в соответствии с действующим в ОУ положением, принимаемым руководителем с учётом мнения ВОППО на начало учебного года.

Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю, заместителям руководителя производятся в пределах лимитов бюджетных обязательств ОУ на соответствующий финансовый год.

3.9. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию.

Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории:

3.9.1. За выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 4 к КД, а также в других случаях, не предусмотренных приложением № 4, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), тождественность которых устанавливает работодатель по согласованию с ВОППО;

3.9.2. Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

3.9.3. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя ОУ по заявлению работника и по согласованию с ВОППО.

3.10. Нормы и оплата труда уборщиков служебных помещений.

При нормировании и оплате труда уборщиков служебных помещений использовать норму из расчета 1 штатная единица на каждые 500 квадратных метров убираемой площади.

Оплату труда производить за фактически убираемую площадь исходя из установленного в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих базового оклада за норму убираемой площади.

3.11. Оплата времени простоя.

3.11.1. Время простоя по вине работодателя, в том числе при временном закрытии ОУ по инициативе органов управления образованием (учредителей), оплачивать в размере 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

3.11.2. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере 2/3 тарифной ставки, оклада работника, рассчитанной пропорционально времени простоя.

3.11.3. В случае остановки работы с детьми по климатическим, санитарно-эпидемиологическим или иным чрезвычайным причинам

заработную плату работнику выплачивать в размере, установленном работодателем по тарификации на учебный год.

3.11.4. Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.12. Работодатель обязуется:

3.12.1. Устанавливать размер заработной платы педагогическим работникам на начало каждого учебного года по тарификации с участием ВОППО.

3.12.2. Нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат работникам.

3.12.3. При выплате заработной платы извещать каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся работнику; 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 (приложение № 5).

3.12.4. В целях эффективного расходования средств, направляемых на оплату труда, повышения заработной платы основных работников проводить ежеквартально совместно с профкомом мониторинг размера заработной платы, соотношения переменной и постоянных величин в структуре заработной платы всех профессиональных групп работников.

3.12.5. **Сроки выплаты заработной платы.** Заработную плату выплачивать работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Установить следующие сроки выплаты заработной платы - 23 – зарплата за первую половину месяца и 08 – зарплата за вторую половину месяца. Согласно части 5 ст. 136 ТК РФ работникам за первый месяц работы после заключения ТД с работодателем заработная плата выплачивается в те же сроки пропорционально отработанному времени.

3.12.6. Заработную плату по соглашению сторон ТД перечислять на указанный работником счёт в банке (банковскую карту).

3.12.7. 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 $1/150$ действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ 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. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.12.8. Сохранять средний заработок за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего КД по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

3.12.9. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за весь период неиспользованных отпусков.

IV. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников ОУ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), графиками работы, графиком отпусков, а также условиями ТД, иными ЛНА, принимаемыми работодателем с учётом мнения ВОППО в соответствии с трудовым законодательством, в зависимости от занимаемой должности (профессии), условий труда и других факторов.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю за оклад (должностной оклад). Для женщин вышеназванных квалификационных групп, работающих в сельской местности, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (должностной оклад) педагогических работников устанавливается в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством РФ иным работникам по занимаемым должностям, от выполнения ими дополнительных обязанностей, возложенных ТД, ПВТР.

Номенклатура педагогических должностей определена Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 года № 678.

Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических работников регламентируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536.

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени, помимо педагогических работников, устанавливается иным категориям работников, определенным ст. 92 ТК РФ.

4.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается по просьбе работника беременным женщинам; родителям (опекунам, попечителям), имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет); лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи на основании медицинского заключения, по соглашению между работником и руководителем, определенным ст. 93 ТК РФ.

По письменному заявлению других категорий работников и по соглашению сторон ТД неполный рабочий день может устанавливаться как при поступлении на работу, так и впоследствии. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа (за исключением льготного стажа) и других трудовых прав.

4.6. Суммированный учет рабочего времени устанавливается для сторожей. Учетный период – календарный год.

4.7. Утверждение работодателем графиков работы, расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени работника и с учетом мотивированного мнения ВОППО.

4.8. Учителям, имеющим учебную нагрузку до 21 часа, предоставлять один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливает руководитель ОУ на каждый учебный год исходя из обеспеченности кадрами и с учетом мотивированного мнения ВОППО.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы (должностной оклад) устанавливается с письменного согласия работника.

Учебную нагрузку (педагогическую и иную работу) работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трёх лет, устанавливать на общих основаниях и передавать её временно для исполнения на этот период другому работнику.

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

4.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия производится в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения. Без согласия работников допускается привлечение к работе в случаях, определенных частью 3 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 ВОППО. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

4.12. Порядок и условия привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни определены ст. 113 и 153 ТК РФ.

4.13. В случаях, предусмотренных ст. 60, 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени:

- для сверхурочной работы;
- и если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Привлечение к сверхурочной работе допускается с соблюдением норм, определенных ст. 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника ведется работодателем.

Работа по инициативе работника за пределами установленной продолжительности рабочего времени по одной и той же профессии, специальности или должности с оформлением либо без оформления внутреннего совместительства не считается сверхурочной работой.

4.14. Привлечение работников учреждения к выполнению работы непредусмотренной ТД допускается только с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя с соблюдением ТК РФ (ст.371, 372 ТК РФ) в соответствии со ст.105 ТК РФ.

4.15. Разделение рабочего времени для работника на части производится работодателем на основании ЛНА, принятого с учетом мнения ВОППО (ст.105 ТК РФ).

4.16. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час, кроме работников, которым уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время.

4.17. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может

работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

Особенности работы по совместительству педагогических работников определяются частью 3 ст.282 ТК РФ.

4.18. Время остановки работы учреждения (без обучающихся) по климатическим, санитарно-эпидемиологическим или иным чрезвычайным причинам является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной (педагогической и иной) нагрузки до начала указанного периода. Другие работники (руководящий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал) выполняют работу в соответствии с определенной им ТД трудовой функцией. График работы на этот период утверждается приказом руководителя с учетом мнения ВОППО.

4.19. Продолжительность рабочего дня (или рабочей смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.20. Графики сменности утверждаются работодателем с учетом мнения ВОППО и доводятся до сведения работников не позднее, чем за месяц. Работа в течение двух смен подряд не допускается.

4.21. Для работников учреждения предоставлять все виды времени отдыха в соответствии со ст.107 ТК РФ.

Конкретная продолжительность всех видов времени отдыха, в том числе еженедельного непрерывного отдыха (выходные дни) работнику устанавливается ТД, графиком работы (сменности) и ПВТР.

В течение рабочего дня (смены) работнику с продолжительностью рабочего дня (смены) четыре и более часа предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Установить перечень работ, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно и работникам обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время: учителя и тренеры-преподаватели (во время коротких между уроками перерывов), воспитатели (во время приёма пищи детьми), работники кухни, сторожа.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Общим выходным днем является воскресенье. Для сторожей выходной день предоставляется по скользящему графику работы.

4.22. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый

отпуск (основной и дополнительный), как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемом работодателем ежегодно с учетом мнения ВОППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска (основного и дополнительного) конкретному работнику определяется ТД в соответствии с российским законодательством ПВТР, ТД (ст.122 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.23. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с письменного согласия работника и с учётом мнения ВОППО (ст. 124, 125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника и по соглашению сторон ТД может быть заменена денежной компенсацией.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.24. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе:

если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска;

либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

4.25. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учителям и другим 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.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

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

4.26. Педагогические работники через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы с сохранением места работы и должности.

4.27. По согласованию с профкомом предоставлять дополнительные отпуска без сохранения 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 – 2 дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- для посещения родительских собраний – 1 день.

4.28. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда ОУ.

4.29. Работникам, выполняющим дополнительную работу (вопросы регулирования трудовых отношений, охраны труда) в интересах коллектива за пределами продолжительности рабочего времени по занимаемой должности, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня (при условии отсутствия регулярных компенсационных выплат за этот вид неаудиторной работы) за счёт и в пределах ФОТ по данной должности, не предполагающей оплачиваемой замены другим работником.

4.30. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) продолжительностью от 3 до 5 календарных дней предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке, а также в других случаях, предусмотренных частью 2 ст. 128 ТК РФ, и по соглашению сторон ТД.

V. Подготовка и дополнительное профессиональное образование

Стороны в регулировании вопросов подготовки работников пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель с учетом мотивированного мнения ВОППО определяет необходимость, формы подготовки работников для нужд

учреждения за счёт средств работодателя, но не реже чем один раз в 3 года.

5.2. В период действия настоящего КД организовать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников (приложение № 8).

5.3. На весь период подготовки или дополнительного профессионального образования сохранять за работником место работы (должность, профессию), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется на подготовку и дополнительное профессиональное образование в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных ст. 187 ТК РФ.

5.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию для получения ими образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключённым между работником и работодателем в письменной форме (ст. 173-177 ТК РФ).

5.5. Содействовать работникам, желающим повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию. Если переобучение осуществляется по направлению работодателя, предоставлять работникам, получающим второе профессиональное образование (переобучение), гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ.

5.6. Создавать условия для участия педагогических работников в аттестации в целях установления им первой или высшей квалификационной категории в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

6. Работодатель обязуется:

6.1. 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).

6.2. Уведомление должно содержать документ учредителя, проекты штатного расписания и приказа по учреждению о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей (профессий), перечень вакансий, список внутренних и внешних совместителей по сокращаемым должностям (профессиям) с указанием объёма их нагрузки (работы) и предлагаемые варианты трудоустройства.

6.3. В случае массового высвобождения работников согласно критериям, определенным территориальным отраслевым соглашением, уведомление должно содержать его социально-экономическое обоснование.

6.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время до 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы без сохранения заработной платы.

6.5. В случае предстоящего высвобождения численности или штата работников и одновременного создания иных рабочих мест в учреждении способствовать опережающему обучению высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах

6.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения ВОППО в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ.

6.7. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты арендатору по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

6.8. При сокращении численности или штата высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством о труде (ст. 178, 180 ТК РФ).

6.9. При проведении процедуры сокращения численности или штата педагогических работников установить следующие критерии высокой производительности труда и квалификации (часть первая статьи 179 ТК РФ) для определения преимущественного права работника на оставление на работе:

6.9.1. Соответствие полученной в сфере основного либо дополнительного профессионального образования специальности профилю работы (занимаемой должности).

6.9.2. Уровень профессионального образования (высшее или среднее; учёная степень).

6.9.3. Уровень квалификации по итогам аттестации.

6.9.4. Динамика уровня обученности учеников (воспитанников).

6.9.5. Личные профессиональные достижения работника.

6.9.6. Наличие отраслевых и государственных наград, почётных званий, знаков отличия.

6.9.7. Дополнительное образование (специализация), влияющее на качество образовательной услуги по занимаемой должности либо выполняемой трудовой функции по поручению работодателя.

6.9.8. Непрерывность повышения уровня профессиональной компетентности (регулярность, не реже одного раза в три года, переподготовки по профилю трудовой функции).

6.10. Определить дополнительное преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также:

- лицам предпенсионного возраста (за два года и менее до выхода на пенсию);
- одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- неосвобожденному от основной работы председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации;
- лицам, награжденным государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью по представлению ОУ;
- молодым специалистам («молодой специалист» - работник, впервые окончивший образовательное учреждение высшего или среднего профессионального образования и заключивший в течение трёх лет после его окончания трудовой договор с учреждением по педагогической специальности);
- имеющим трудовой стаж менее одного года;
- проработавшим в учреждении свыше 10 лет.

VII. Гарантии, льготы и компенсации

При регулировании вопроса гарантий, льгот и компенсаций работникам стороны исходят из того, что:

7.1. На работников ОУ распространяются все социальные гарантии, льготы и компенсации, установленные российским и региональным законодательством, нормативно-правовыми актами органа местного самоуправления, а также федеральным, региональным и территориальным отраслевым и иными соглашениями.

7.2. Для работников осуществляются все виды государственного социального страхования. В целях обеспечения социального, пенсионного и медицинского страхования работников работодатель своевременно предоставляет достоверные сведения в государственные фонды, по поручению работников - в негосударственные фонды; перечисляет страховые взносы по перечню и

в размерах, определённых российским законодательством либо поручением работника, составленным в письменной форме.

7.3. Проведение вакцинации по национальному календарю, предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) профессионально-гигиенического обучения и аттестации работников осуществляется за счёт средств работодателя.

7.4. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию учреждениях высшего и среднего профессионального образования по направлению работодателя или поступивших самостоятельно для получения ими образования соответствующего уровня впервые, в том числе докторантам, аспирантам и соискателям, предоставляются гарантии и компенсации в порядке и размерах, определённых российским законодательством, и по соглашению сторон ТД.

7.5. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации (переобучения) с отрывом от работы, сохранять за ним среднюю заработную плату по основному месту работы (основной должности, профессии), оплачивать командировочные расходы по проезду, провозу багажа, проживанию (найму жилого помещения). Порядок и размеры возмещения расходов, связанных с командировками работников, определяются ЛНА, принятым с учётом мнения ВОППО, но не ниже размеров, установленных российским законодательством.

7.6. При подготовке и проведении аттестации по заявленной квалификационной категории педагогических работников в рамках действующего законодательства и полномочий сторон настоящего КД принимать меры по:

7.6.1. Соблюдению процедуры аттестации согласно действующему в отрасли порядку, установленному для аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;

7.6.2. Предоставлению всех прав и льгот, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, федеральным, региональным соглашениями и настоящим КД (приложение № 8);

7.6.3. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствующие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

7.6.4. Применению иных (особых) условий аттестации, определённых региональным отраслевым Соглашением Министерства образования и науки Республики Марий Эл и Марийской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования для педагогических и руководящих работников, в том числе:

- по вопросу установления тождественности квалификационной категории при переходе (переводе) с одной педагогической должности на другую (приложение № 4);
- при наличии продолжительного стажа работы на педагогических должностях;
- при наличии личных достижений, подтверждённых участием работника в отраслевых и иных конкурсах профессионального мастерства, отраслевыми и государственными наградами;
- при наличии достижений их учеников (воспитанников) на уровне города, республики, России;
- иных особых условий аттестации, полный перечень которых определён региональным Соглашением.

Стороны договорились:

7.7. В пределах бюджетных средств по учреждению и внебюджетных поступлений осуществлять дополнительные меры социальной поддержки работников:

Денежные компенсации на оплату жилищно-коммунальных услуг специалистам (педагогическим работникам), постоянно проживающим и работающим в сельской местности, в размере и на условиях, определённых законодательством РФ и РМЭ, нормативно-правовыми актами органа местного самоуправления.

7.7.1. Оборудовать и содержать комнату отдыха и психологической разгрузки, помещение для приёма пищи работников в рабочее время;

7.7.2. Обеспечить условия для получения работниками за их счёт в режиме рабочего дня одноразового полноценного горячего питания в учреждении (п. 15 части 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

7.7.3. В соответствии с территориальным Соглашением обеспечивать детей работников вне очереди местами в дошкольных образовательных учреждениях.

Стороны КД обязуются:

7.8. Обеспечивать эффективное и социально справедливое использование средств, выделяемых на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и их детей.

Выделение путевок осуществлять комиссией, созданной на паритетных началах из представителей работодателя и работников (Профсоюза).

Преимущественное право на получение путевок для детей предоставлять одиноким родителям, педагогическим (оба родителя работают в муниципальной системе общего образования), многодетным и малоимущим семьям.

7.9. Создавать условия для проведения массовых мероприятий с работниками и их детьми. Конкретный перечень совместных мероприятий согласовывать на начало учебного года.

7.10. Обеспечивать в ОУ санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в период исполнения ими трудовых обязанностей в соответствии с требованиями охраны труда согласно ст. 223 ТК РФ.

Профком обязуется:

7.11. Организовывать совместно с работодателем проведение мероприятий с работниками и их детьми, неработающими пенсионерами, ушедшими на заслуженный отдых из ОУ.

Стороны настоящего КД пришли к согласию:

7.12. Все дополнительные гарантии, льготы и компенсации работникам, установленные разделом VII, а также другими разделами настоящего КД сверх норм, определённых ТК РФ, иными законодательными и нормативно-правовыми актами России, предоставляются работодателем по согласованию с профкомом.

VIII. Охрана труда и здоровья

Стороны в регулировании вопроса охраны труда и здоровья исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации.

Стороны берут на себя обязательства:

8.1. Ежегодно определять порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда.

8.2. До 15 января принимать ежегодное соглашение по охране труда с определением в нем организационных, технических, лечебно-профилактических и санитарно-бытовых мероприятий, а также мероприятий по обеспечению средствами индивидуальной защиты и пожарной безопасности, сроков их выполнения, необходимых финансовых затрат, ответственных должностных лиц.

8.3. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения.

8.4. Обеспечить через систему административно-общественного контроля по охране труда (два раза в год) состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах по улучшению условий контроля (приложение № 9), недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей:

8.4.1. Без прохождения обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.4.2. Лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Работодатель обязуется:

8.5. Создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников.

8.6. Предусматривать ежегодно на мероприятия по охране труда, определенные соглашением, средства из всех источников финансирования (бюджетных и внебюджетных) в размере не менее 0,2 % фонда оплаты труда.

8.7. Осуществлять работу по охране и безопасности труда работников в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

8.8. 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.

8.9. Организовывать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем – с периодичностью, установленной законодательством по охране труда.

8.10. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства по нормам, определённым настоящим КД (приложения № 10 - 11).

8.11. В целях защиты работников от возможного перегревания или охлаждения при температуре выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) приводить в соответствие с нормами. Для определения продолжительности рабочего времени работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, расчёты среднесменной температуры производить в соответствии с СанПиНом 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы».

Решение о снижении продолжительности рабочего времени (либо иной компенсации) работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, принимает работодатель с учётом мнения ВОППО.

8.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет и принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227, 228¹, 229, 230, 230¹, ТК РФ).

8.14. 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 Наличие простой в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

8.15. Обеспечивать:

8.15.1. Наличие инструкций по охране труда, утвержденных с учетом мотивированного мнения профкома, на каждое рабочее место и на все виды работ (ст. 212 ТК РФ);

8.15.2. Приобретение нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;

8.15.3. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя;

8.15.4. Обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством;

8.15.5. Создание условий для соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

8.15.6. Работу комиссии по охране труда, созданную из равного количества представителей работодателя и профсоюзной организации;

8.15.7. Ведение трехступенчатого административно – общественного контроля охраны труда (приложение № 9);

8.15.8. Ежегодное проведение осмотра помещений и мест повышенного риска (пищеблока, мастерских, спортивного зала, кабинетов химии, информатики) на соответствие безопасным условиям труда;

8.15.9. Прохождение за счет средств работодателя обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров, диспансерных обследований работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.16. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда, реализации прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в размерах, определённых российским законодательством.

8.17. В случае возникновения непосредственной угрозы жизни и здоровью работников приостановить работы по первому требованию уполномоченных по охране труда или профсоюзного комитета.

8.18. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.19. В установленные сроки проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководящих и других работников, специалистов, а также уполномоченного лица по охране труда и членов комиссии по охране труда.

8.20. Установить доплату за выполнение обязанностей специалиста по охране труда в размере 3 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

8.21. По результатам СОУТ предоставлять работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, следующие компенсации:

- компенсационные выплаты в размере 12 % за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

Конкретный перечень работ, должностей (профессий), размера выплат определяется приложением № 3 к настоящему КД.

8.22. Участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении индивидуальных трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда.

8.23. Работники обязуются:

8.23.1. Выполнять требования в области охраны труда;

8.23.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; выполнять первую ступень административно-общественного контроля охраны труда на своём рабочем месте;

8.23.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

8.23.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

8.23.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры в установленные работодателем сроки;

8.23.6. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину.

8.24. Профком обязуется:

8.24.1. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе совместной комиссии по охране труда, проведению общественного контроля состояния охраны труда, в расследовании несчастных случаев на производстве, приёме учреждения по условиям труда к новому учебному году.

8.24.2. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда; обеспечивать необходимые условия для работы уполномоченного Профсоюза по охране труда, руководить его деятельностью.

8.24.3. Организовывать проведение проверок состояния охраны труда в ОУ, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных КД, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

8.24.4. Оказывать правовую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда. При необходимости представлять их интересы в органах государственной и муниципальной власти, суде.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, её выборных органов (председателя, профкома) определяются ТК РФ, ФЗ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами РФ, уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между Общероссийскими объединениями профсоюзов, Общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, отраслевых – федерального, регионального, территориального - соглашений, Устава учреждения, настоящего КД.

Работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, установленные российским законодательством, способствовать её деятельности и не препятствовать её функционированию.

9.2. 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 деятельностью.

9.3. Принимать решения, ЛНА с учетом мотивированного мнения ВОППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим КД в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ. Согласовывать с профкомом:

9.3.1. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);

9.3.2. Привлечение к сверхурочным работам (часть 3 ст. 99 ТК РФ);

9.3.3. Разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

9.3.4. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

9.3.5. Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

9.3.6. Систему оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 135, 144, ТК РФ);

9.3.7. Применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);

9.3.8. Сокращение штата или численности работников; массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

9.3.9. Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

9.3.10. Утверждение ПВТР (ст. 190 ТК РФ);

9.3.11. Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

9.3.12. Составление и утверждение графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

9.3.13. Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

9.3.14. Установление размеров повышенной заработной платы за тяжёлые, вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

9.3.15. Размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

9.3.16. Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);

9.3.17. Определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

9.3.18. Иные ЛНА, предусмотренные трудовым кодексом РФ, соглашениями.

9.4. Предоставлять профкому возможность проведения собраний, совещаний в согласованное время, выделять для этой цели безвозмездно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, а также помещения для хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы с членами Профсоюза, место для размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (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 одновременно с выдачей заработной платы на условиях, определенных территориальным и региональным отраслевым соглашениями.

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

9.6. Работодатель признаёт гарантии ВОППО (председателя, заместителей председателя, членов профкома):

9.6.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия органа, членами которого они являются, а председатель первичной профсоюзной организации или его заместители – без согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа – президиума райкома Профсоюза.

Перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

9.6.2. Работников, избранных в состав профсоюзных органов, освобождать от выполнения трудовой функции с сохранением среднего заработка на время участия их в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе вышестоящих выборных органов Профсоюза, проводимых

имсеминаров, совещаний других мероприятиях периодичностью не чаще одного раза в месяц и не более 12 дней в календарном году;

9.6.3. Обеспечивать предоставление других гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим КД (ст. 374, 376 ТК РФ).

Стороны пришли к согласию, что работодатель обязуется:

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

9.8. Содействовать организации правового просвещения работников в режиме работы учреждения.

9.9. По согласованию с профкомом включать представителей профсоюзной организации в состав органов самоуправления, советов, комиссий учреждения по тарификации, по установлению работникам компенсационных и стимулирующих выплат, по оценке эффективности работы сотрудников, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию, оздоровлению, пенсионному обеспечению, награждению и других комиссий.

9.10. При принятии ЛНА, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций, положений), учитывать мотивированное мнение ВОППО в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.11. Предоставлять руководителю ВОППО или его представителю возможность участия в работе коллегиальных органов управления ОУ, оперативных совещаниях.

Предоставлять возможность профкому, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения условий КД, соглашений, обеспечения здоровых и безопасных условий и охраны труда.

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

9.12. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах работодатель, другие должностные лица несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Х. Обязательства профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с законодательством РФ и настоящим КД. Представлять во взаимоотношениях с работодателем по настоящему КД интересы работников, не являющихся членами Профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы на условиях, определенных первичной организацией Профсоюза.

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

10.3. Организовать поддержку требований Профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

10.4. Совместно с представителем работодателя:

10.4.1. При необходимости создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах и в период осуществления контроля выполнения настоящего КД;

10.4.2. Организовать работу комиссий по трудовым спорам и по охране труда;

10.4.3. Организовывать правовое просвещение работников;

10.4.4. Участвовать в работе комиссий по тарификации, по установлению работникам компенсационных, стимулирующих и иных выплат, по оценке эффективности работы сотрудников, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, наградной и других;

10.4.5. Контролировать своевременность представления работодателем достоверных сведений о зарплатке и страховых взносах работников в пенсионные органы;

10.4.6. Вести учет работников и их детей, нуждающихся в оздоровлении и санаторно-курортном лечении, своевременно совместно с работодателем направлять заявки уполномоченному лицу;

10.4.7. Способствовать работе специалиста по охране труда;

10.4.8. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;

10.4.9. Проводить мероприятия с работниками и их детьми согласно ежегодному плану;

10.4.10. Предоставлять для ознакомления отчёт общему собранию работников о выполнении взаимных обязательств по настоящему КД (2 раза в год).

10.5. Обеспечить общественный контроль соблюдения в ОУ законодательства о труде (норм и оплаты труда; режима труда и отдыха; норм и правил охраны труда), в том числе:

10.5.1. Своевременного заключения дополнительных соглашений к ТД в связи с изменениями условий труда;

10.5.2. Соблюдения сроков выплаты заработной платы, пособий по социальному страхованию;

10.5.3. Соблюдения порядка и условий установления работникам компенсационных и стимулирующих выплат, определённых настоящим КД и приложениями к нему;

10.5.4. Соблюдения процедуры аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, а также заявленной квалификационной категории;

10.5.5. Своевременности и правильности внесения записей в трудовые книжки, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждении и др.;

10.5.6. Выполнения условий настоящего КД и соглашения по охране труда;

10.5.7. Соблюдения работодателем установленных работникам российским законодательством, настоящим КД социальных гарантий и льгот.

10.6. При необходимости направлять учредителю заявление о нарушениях в учреждении трудового законодательства, условий КД, соглашений с требованием о привлечении к дисциплинарной ответственности руководителя, иных должностных лиц (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятия ЛНА без соблюдения процедуры учёта мнения ВОППО (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

10.8. При необходимости обращаться в Государственную инспекцию труда, прокуратуру с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий КД, соглашений.

10.9. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем ТД с работниками – членами Профсоюза либо принятии ЛНА в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим КД (ст. 373 ТК РФ).

XI. Заключительные положения. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Настоящий КД заключён сроком на три года и вступает в силу со дня подписания. Стороны договорились не позднее трёх месяцев до истечения срока действия настоящего КД начать переговоры по продлению действующего или заключению нового договора.

11.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания КД направляет КД с приложениями, которые являются его неотъемлемой частью, в орган по труду для уведомительной регистрации. Профком регистрирует КД в те же сроки в вышестоящем профсоюзном органе

11.3. Текст КД со всеми приложениями работодатель доводит до сведения работников в течение 15 дней после его подписания и направляет:

11.3.1. В бухгалтерию (приложение № 2 «Положение об оплате труда») – для предоставления работникам необходимых льгот, гарантий и компенсаций;

11.3.2. В кадровую службу (секретарю) – для оформления приказов и ознакомления вновь принимаемых работников;

11.3.3. В профсоюзный комитет – для контроля выполнения КД.

11.4. Стороны представляют друг другу необходимую информацию о выполнении условий КД не позднее одного месяца со дня

получения соответствующего запроса. Все споры и разногласия, возникающие между сторонами по настоящему КД или в связи с ним, разрешать путем переговоров и по согласованию сторон.

11.5. Текущий контроль выполнения настоящего КД осуществляет Комиссия, созданная на равноправной основе из представителей работодателя и работников (приложение № 1), которая:

11.5.1. Разрабатывает ежегодно план мероприятий по реализации настоящего КД с указанием конкретных сроков и ответственных лиц;

11.5.2. Два раза в год готовит отчёт о ходе выполнения КД.

11.5.3. Организует рассмотрение хода выполнения КД: по итогам полугодия - на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета, по итогам года – на общем собрании работников;

11.5.4. Проводит организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий КД. Разъясняет работникам условия КД, разрешает конфликты по применению (нарушению) условий КД.

11.6. В ходе реализации КД регулярно обмениваться информацией, по мере необходимости проводить рабочие совещания и взаимные консультации, создавать совместные рабочие и экспертные группы, принимать необходимые документы, конкретизирующие формы и методы взаимодействия сторон, относящиеся к предмету настоящего КД.

11.7. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению КД, за отказ от предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения КД, за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных КД, за другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с российским законодательством.

**Перечень
приложений к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников образовательного учреждения.
3. Перечень профессий (должностей) работников, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в неблагоприятных условиях труд.
4. Тождественность должностей (специальностей), которые учитываются при оплате труд.
5. Форма расчётного листка заработной платы работника.
6. Состав комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, контролю выполнения коллективного договора, внесению в него изменений и дополнений.
7. Положение о порядке предоставления длительного отпуска педагогическим работникам.
8. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников
9. Положение об административно-общественном контроле охраны труда.
10. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви.
11. Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств.
12. Перечень минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок
13. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, при выполнении которых работникам устанавливаются компенсационные выплаты.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников учреждения «26 »октября2018 года.