

Муниципальное образовательное учреждение «Куприяновская основная общеобразовательная школа»

Коллективный договор

Коллективный договор принят  
общим собранием работников

« 15 » марта 2015 года

Дата подписания коллективного  
договора:

« 15 » марта 2015 года


Работодатель:

Директор МОУ  
«Куприяновская основная  
общеобразовательная школа»

Представитель:

Председатель профсоюзной  
организации МОУ  
«Куприяновская основная  
общеобразовательная школа»

 Малинина Н.В.

 Антропова З.И.



Зарегистрирован:

*Сергеевский районный профсоюз работников народного образования и науки РФ*  
*Сергеевский районный профсоюз работников народного образования и науки РФ*

М.П. « 14 » марта 2015 г.

Зубовичева: 



Зарегистрирован:

*Сергеевский районный профсоюз работников народного образования и науки РФ*  
*Сергеевский районный профсоюз работников народного образования и науки РФ*

М.П. « 15 » марта 2015 г.

*Председатель районной профсоюзной организации*  
*Зубовичева*



## Применяемые сокращения

1. ТК РФ - трудовой кодекс Российской Федерации (ФЗ №197 от 30.12.2001)
2. МОУ - муниципальное образовательное учреждение
3. РФ – Российская Федерация
4. ФЗ РФ – федеральный закон Российской Федерации
5. ТЗ – трудовое законодательство
6. РОО – районный отдел образования
7. ЕТС – единая тарифная сетка
8. ЕТКС - единая тарифная квалификационная сетка
9. ЦБ РФ – центральный банк Российской Федерации
10. КОАП – кодекс об административных правонарушениях

## **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 Муниципальное образовательное учреждение «Куприяновская основная общеобразовательная школа»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению 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 образовательного учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице своего полномочного представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);

- 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 Малининой Нины Витальевны.

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, указанного в коллективном договоре по соглашению сторон.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 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 (слияния, присоединения, разделения, выделения) 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 МОУ «Куприяновская основная общеобразовательная школа»;

2. Положение о новой системе оплаты труда работников МОУ «Куприяновская основная общеобразовательная школа»;

3. Положение о комиссии по охране труда работников МОУ «Куприяновская основная общеобразовательная школа»;

4. Форма расчетного листка работников МОУ «Куприяновская основная общеобразовательная школа»;

5. Соглашение по охране труда МОУ «Куприяновская основная общеобразовательная школа»;

6. Перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты;

7. Другие локальные нормативные акты;

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.

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 (в мае) информировать на общем собрании работников о ходе выполнения коллективного договора.

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

1.20. 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 соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

## **II. Трудовой договор**

2. Работодатель обязуется:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению 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 актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условие об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ч. I ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условия её выполнения только в случаях, предусмотренных ч. II 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. 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, 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 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.

2.10. Выполнять условия заключенного трудового договора с работником.

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в 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 профессии и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений в размере не ниже 100 % от фонда оплаты труда.

3.3.4. 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).

3.3.5. 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 ст. 173 – 177 ТК РФ.

3.3.6. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 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).

3.3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников; в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.8. Проводить аттестацию, которая может в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ послужить основанием увольнения работника, в порядке, установленном локальным актом, принимаемым с 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 ее социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время (4 часа 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. Представлять 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 до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет; одиноким матерям (отцам) воспитывающим детей, до 16 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденным представителям 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 штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.8. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения; сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другими дополнительными гарантиями).

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.

4.11. Оказывать единовременную материальную помощь с учетом состава семьи.

## **V. Занятость**

5.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения регулируются трудовым законодательством, а также заключением письменных трудовых договоров с работниками, настоящим коллективным договором, **Правилами внутреннего трудового распорядка МОУ «Куприяновская основная общеобразовательная школа» (приложение №1).**

5.2. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается директором школы.

5.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также генеральным и отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

5.4. Работодатель и работники обязуются неукоснительно выполнять условия заключенного коллективного договора и трудового договора. В связи с этим работодатель

не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

5.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры школы, его реорганизации (преобразования), а также сокращением численности или штатов, рассматриваются с предварительного уведомления профсоюзной организации и его мотивированного мнения.

5.6. Работодатель обязуется предоставлять Представителю проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей работников, список имеющихся вакансий и информацию о трудоустройстве.

5.7. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении дополнительно предусмотренным законодательством имеют:

- лица до достижения пенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста),
- работающие на предприятии свыше 10 лет.

5.8. Расторжение трудового договора с работником при сокращении штата или численности без предложения вакантных должностей не допускается, кроме того, работодатель предлагает пройти переквалификацию.

5.9. Работникам, получившим уведомление об увольнении п. 1,2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, представляется свободное от работы время (4 часа в неделю) по их заявлениям, для поиска нового места работы, вне учреждения с сохранением среднего заработка.

5.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в школу и занятие открывшихся вакансий.

5.11. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюзного органа, СТК может быть произведено только с предварительного их согласия (ст. 374,375,376,377 ТК РФ).

## **VI. Рабочее время и время отдыха.**

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (**приложение № 1**), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком отпусков), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Постановление Правительства РФ № 191 от 3.04.2003 г.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

6.4. 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.

6.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.6. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни не планировать, кроме учреждений дополнительного образования.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение без их согласия в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

6.7. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст. 259, 268 ТК РФ.

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

6.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

6.9. Разделение рабочего времени для работника на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профкома (ст.371, 372 ТК РФ) в соответствии со ст. 105 ТК РФ.

6.10. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

6.11. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливать в соответствии с законодательством (ст. 92 ТК РФ).

6.12. По условиям труда продолжительность работы в ночное время уравнивать с продолжительностью работы в дневное время в соответствии с ч. III ст. 96 ТК РФ.

6.13. 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 превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

6.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

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

В непрерывно действующих организациях на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочных работ.

6.16. График сменности работы составлять с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц для сведения.

6.17. Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

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.

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным 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 ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

6.19. Работодатель обязуется:

6.19.1. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы: в связи с регистрацией брака работника – 3 дня. Смерти близких родственников - родители, дети, свекор, свекровь, братья, сестры) – 3 дня, предусмотренных законодательством, а также в связи:

- со свадьбой детей – 3 дня,
- с переездом на новое место жительства – 2 дня,
- проводами в ряды Российской Армии – 1 день,
- в связи с празднованием юбилейных дат (50,55 лет жен.,50,60 лет муж.) – 1 день
- для прохождения очередного медосмотра (в августе месяце) –1 день
- за работу в течение календарного года без больничных листов – 3 дня.

6. 19.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом учреждения (п.5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании», ст. 335 ТК РФ).

6.19.3. На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работающих:

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка – до 5 календарных дней;

6.19.4. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной

платы, продолжительностью которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.19.5. В соответствии ст. 20 ФЗ «Об оздоровлении граждан РФ» в течение календарного года Работодатель предоставляет 3 дня на оздоровление без сохранения заработной платы только по заявлению работника без медицинских документов.

6.19.6. Выделить:

- фонд оплаты труда для работников школы, определенный исходя из утвержденного штатного расписания и ставок (окладов) по ЕТС;

-25% фонда за работу в сельской местности;

6.19.7. Предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, один методический (свободный) день в неделю для методической работы и повышения квалификации (за исключением классного руководства).

## **VII. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты**

7.1. Система оплаты труда (повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная, индивидуальная, коллективная) устанавливается по категориям работников согласно штатного расписания и Положения о новой системе оплаты труда работников МОУ «Куприяновская основная общеобразовательная школа» (**приложение №2**) ст. 129,130,131,132.

Труд профессий рабочих, специалистов, руководящих работников осуществляется в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и нормативными документами вышестоящих органов и учредителя.

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

7.3. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

7.4. 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 независимо от вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

7.5. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

7.6. 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.

7.7. Присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов рабочим и тарификация работ проводятся в соответствии с Общими положениями Единого тарифно-

квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и результатов аттестации педагогических работников.

7.8. Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация работника и результаты, достигнутые им при исполнении им служебных обязанностей. При этом учитываются тарифно-квалификационные характеристики по общеотраслевым должностям и должностям, специфическим для бюджетных организаций преподавательского состава.

7.9. Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные специальной оценки условий труда, либо специальные инструментальные замеры производственной среды.

7.10. При совмещении профессии (должностей) расширение зон обслуживания, увеличение объема работы при выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**7.11.** Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за ненормированный рабочий день и т.д. При этом работодатель руководствуется письмом Министерства образования России от 12.0.1993 г. № 10/32 ТЗ и «Положения о новой системе оплаты труда работников МОУ «Куприяновская основная общеобразовательная школа» **(Приложение №2)**

7.12. Введение, замена и пересмотр оплаты труда, норм труда производятся работодателем с учетом мотивированного мнения Представителя после реализации организационно-технических мероприятий, улучшения материально-технического снабжения, условий труда и предупреждения работников по оплате труда за 2 месяца до введения, норм труда за 1 месяц.

7.13. Выплата заработной платы осуществляется 2 раза в месяц по датам, утвержденным в бухгалтерии Сернурского РОО:

- 23 – числа текущего месяца (аванс) и 08 – числа следующего месяца (окончательный расчет за месяц работы) независимо от числа рабочих дней в месяце;

- при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

- оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В отсутствии финансирования претензий и требования работников предъявляются к учредителю;

- расчетные листки с указанием начислений и удержания за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы;

- форму расчетного листа утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

7.14. Учебная нагрузка педагогическим работникам на каждый учебный год устанавливается с учетом рекомендаций методических объединений, преемственности классов.

## **VIII. Гарантии и компенсации**

8. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

8.1. 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 (п. 7.8 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. 116 -119, 123 – 128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (п. 6.18 настоящего коллективного договора);
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. Работодатель обязуется:

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

8.2.2. Оказывать материальную помощь работникам учреждения, а также работникам, ушедшим на пенсию, при строительстве, ремонте жилья из внебюджетных средств, средств экономии.

8.2.3. 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.

8.2.4. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством;

8.2.5. 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 оплачивать дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо со смертью работника.

8.2.6. Осуществлять из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного пособия 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 (и в других случаях).

8.2.7. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.



8.2.8. 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).

8.2.9. Выходное пособие выплачивать работникам, уволенным, кроме (перечисленных в статье 178 ТК РФ), в том числе заключившим трудовой договор на срок до 2-х месяцев (если предусматриваются другие случаи выплаты выходных пособий, а также в повышенных размерах).

8.2.10. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.2.11. 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.

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

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

8.2.14. Лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, по предложению сторон освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на 2 месяца.

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

8.2.15. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

8.2.16. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2.17. Возмещать специалистам (педагогическим работникам), постоянно проживающим в сельской местности, а также работникам, вышедшим на пенсию по старости, которые проработали в сельской местности в учреждении образования не менее 10 лет и получали социальную поддержку на момент прекращения трудовой деятельности – денежные компенсации на оплату жилищно-коммунальных услуг в размере и на условиях, определенных законодательством и нормативно-правовыми актами Республики Марий Эл.

8.2.18. 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.

8.2.19. 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; ребенка-инвалида до 18 - летнего возраста.

8.2.20. Производить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, сохранить за ними ранее установленные доплаты;

- выполнение обязанностей классного руководителя не должно прекращаться по инициативе работодателя в течение учебного года, за исключением случаев сокращения количества классов;

- кандидатуру классного руководителя на следующий учебный год определять одновременно с учебной нагрузкой;

- при возложении функции классного руководителя на новый учебный год соблюдается преемственность;

- обязанности по классному руководству могут быть возложены на учителей из числа администрации и других педагогических работников учреждения.

## **IX. Условия охраны труда.**

9.1. Работодатель обязуется разработать инструкции применительно к каждому рабочему месту. Регламенты должны охватывать нормативные требования к производственной среде, организации и безопасности труда.

9.2. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режима труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

9.3. Своевременно выдавать удобную и современную сертифицированную спецодежду и другие средства индивидуальной защиты согласно соответствующих списков (**Приложение № 6**).

9.4. Стороны исходят из того, что комиссия по охране труда, действует в школе согласно Положения о комиссии по охране труда работников МОУ «Куприяновская основная общеобразовательная школа» (**Приложение № 3**) пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на здоровье работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

**9.5. Положение об организации работы, о комиссии и соглашении по охране труда в школе, противопожарным мероприятиям, электробезопасности и мероприятий снижения детских дорожно-транспортных происшествий (приложение № 5).**

9.6. Работники, не допустившие нарушений в области труда в течение года, представляются к поощрению соответствующими служебными записками руководителей по согласованию с соответствующим профсоюзным органом после обсуждения кандидатур в трудовом коллективе.

9.7. Работодатель обязуется выделить денежные средства на охрану труда из всех источников финансирования в размере 0,2% от фонда оплаты труда. Ежегодно составлять соглашение по охране труда и сметы расходов на эти мероприятия. Смета указанных расходов должна быть утверждена работодателем и профкомом до 15 февраля. Оба вышеназванных документа прилагаются к коллективному договору.

9.8. Добиваться выделения специальной одежды, в приобретении их в связи с этим самими работниками администрация обязана возместить им затраты на приобретение по государственным розничным ценам специальной одежды и оприходовать их как инвентарь организации.

9.9. Обеспечивать ежегодное проведение углубленного медицинского осмотра работников образования и профилактическую работу по его результатам. Проводить анализ состояния заболеваемости и совместно с органами здравоохранения принимать меры по её снижению,

9.10. Обеспечивать производственные подразделения медицинскими аптечками первой помощи, систематически пополнять их недостающими медикаментами.

9.11. Провести в учреждении специальную оценку условия труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

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

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

9.14. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

9.15. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ч. III ст. 221 ТК РФ).

9.16. 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).

9.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227, 228<sub>1</sub>, 229, 230, 230<sub>1</sub> ТК РФ).

9.18. 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.

9.19. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.20. 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, конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда предприятия».

9.21. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.22. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспектором 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.

9.23. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических 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.

9.24. 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.

9.25. Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

9.26. 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.

## **Х. Социальное и медицинское обслуживание работников.**

10.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование, на страхование работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

## **XI. Жилищно-бытовое обслуживание.**

11.1. В соответствии с действующими правилами учета граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставления жилых помещений, работодатель с профсоюзным органом устанавливают очередность на получение жилой площади и распределяют жилые помещения.

11.2. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и делопроизводство, необходимое по учету и распределению жилых помещений. Профсоюзный орган осуществляет контроль за соблюдением установленного порядка распределения жилищ, обеспечивает гласность в решении этих вопросов, следит за состоянием учета нуждающихся в жилье и очередностью его получения, рассматривает жалобы работников организации.

## **XII. Гарантии профсоюзной деятельности**

12. 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:

12.1. 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.

12.2. 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.

12.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 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.

12.4. 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 пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

12.6. 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 в размере 1% из всей заработной платы работника (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

12.7. За счет средств надтарифного фонда учреждения производить ежемесячные выплаты председателю профкома в размере не менее 15 % (ст. 377 ТК РФ).

12.8. 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.

12.9. 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 и 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.

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

12.11. Членов профкома включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе с 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 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).

12.13. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выбранного профсоюзного органа в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

12.14. 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.

12.15. Содействовать деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения.

12.16. 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.

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

### **ХIII. Обязательства профкома**

13. Профком обязуется:

13.1. 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:

13.2. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением;

13.3. Совместно с представителем работодателя (директором) создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах;

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

13.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).

13.6. 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.

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

13.8. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и их детьми.

13.9. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правое просвещение работников.

13.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки рабочих мест, охране труда и других.

13.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

13.12. 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 зарплате и страховых взносах работников.

13.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни, рождения ребенка, бракосочетания, смерти ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях.

13.14. 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.

13.15. 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.

13.16. 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).

13.17. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

13.18. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

13.19. 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).

13.20. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

13.21. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением привлечь к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства о труде, условий коллективного договора, соглашений.

13.22. Ежегодно проводить смотр – конкурс состояния охраны труда среди работодателей.

13.23. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

#### **XIV. Контроль за выполнением коллективного договора.**

##### **Ответственность сторон коллективного договора.**

14. Стороны договорились:

14.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о их выполнении.

14.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

14.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

14.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

14.5. 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).

14.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

14.7. 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).

14.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

14.9. 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).

14.10. 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 ст. 30 Федерального закона о профсоюзах).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательного учреждения « 15 » марта 2015 года.

## ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности МОУ «Куприяновская основная общеобразовательная школа»  
и порядок отнесения его к группам по оплате труда руководителей (2016 - 2017 уч.  
год)

### I. Объемные показатели деятельности муниципальных образовательных учреждений

1. К объемным показателям деятельности муниципальных образовательных учреждений (далее – учреждения) относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: количество обучающихся (воспитанников), численность работников учреждения, сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

	Наименование показателя	Условия расчета баллов	Количество баллов
1	2	3	4

#### 1. Общее образование

1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1/5,2
2.	Наличие сетевых форм организации образовательных программ	за каждый оформленный договор	10/ 20
3.	Количество дошкольных групп в образовательном учреждении	за каждую группу	10/0
4.	Наличие подготовительного отделения, «школы будущего	за каждую группу	5/5

1	2	3	4
	первоклассника»		
5.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении, имеющем интернат, за исключением детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,2/0
6.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении, находящихся на полном государственном обеспечении	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3/0
7.	Количество обучающихся по индивидуальным учебным планам	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1/0,1
8.	Наличие групп продленного дня в образовательном учреждении	за каждую группу	10/0
9.	Количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекционной помощью	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5/0
10.	Количество педагогических работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1/9
		дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию	0,1/0,7
		дополнительно за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию или ученую степень	0,2/0

1	2	3	4
11.	Количество студентов - практикантов	за каждого студента	0,3/ <b>0,3</b>
12.	Количество молодых специалистов со стажем работы до 3 лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования	за каждого специалиста	0,5/ <b>1</b>
13.	Наличие в образовательном учреждении нескольких зданий, используемых для организации образовательного процесса	за каждое здание	5/ <b>20</b>
14.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра	за каждый кабинет	10/ <b>0</b>
15.	Наличие интерната (общежития)	за каждую единицу	15/ <b>0</b>
16.	Наличие на балансе образовательного учреждения автотранспортных средств, сельскохозяйственных машин и другой самоходной техники	за каждую единицу	3/ <b>0</b>
17.	Наличие учебно-опытного участка, учебного хозяйства, подсобного хозяйства, теплиц, учебно-производственных мастерских	за каждую единицу	15/ <b>15</b>
18.	Наличие стационарных загородных объектов (лагерей, баз отдыха и других), находящихся на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	20/ <b>0</b>
19.	Наличие лагерей дневного пребывания, трудовых, оздоровительных лагерей, организуемых образовательным учреждением	за каждую единицу	10/ <b>10</b>

1	2	3	4
20.	Развитие внебюджетной деятельности, привлечение добровольных пожертвований	менее 2 млн. рублей свыше 2 млн. рублей	15/15 30/0
21.	Организация транспортного обеспечения обучающихся к месту обучения и обратно	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1/0
22.	Наличие статуса инновационной площадки (экспериментальная площадка, стажировочная площадка, ресурсный центр и т.д.)	статус республиканского уровня статус муниципального уровня	20/0 10/0
23.	Использование дистанционных образовательных технологий при реализации основных/дополнительных образовательных программ	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1/0
24.	Наличие библиотеки с доступом к информационно-коммуникационной сети «Интернет»	за каждую единицу	5/0
25.	Наличие коллегиальных органов управления образовательным учреждением	за наличие коллегиальных органов управления	5/20
26.	Участие в мероприятиях независимой системы оценки качества деятельности образовательного учреждения	за каждое мероприятие	3/6
27.	Количество групповых коррекционных занятий в учреждении, осуществляющем образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам	за каждое занятие	0,2/0
28.	Количество индивидуальных коррекционных занятий в учреждении, осуществляющем образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам	за каждое занятие	0,1/0

1	2	3	4
29.	Доля детей в общем количестве обучающихся в учреждении, осуществляющем образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, проходящих трудовую практику	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1/0
30.	Апробация (реализация) проектов по заданию Министерства образования и науки Республики Марий Эл или Отдела образования	за каждый проект	15/0
Всего баллов			<b>127,3балла</b>

Директор школы

Н.В.Малинина



1	2	3	4
---	---	---	---

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
I	II	III	IV
свыше 400	до 400	до 300	до 200

## **II. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей**

4. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Муниципальным учреждением «Отдел образования и по делам молодежи администрации муниципального образования «Сернурский муниципальный район» (далее – отдел образования) с учетом общего количества баллов по показателям на основании документов, подтверждающих соответствующий объем работ.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. При достижении высоких и стабильных результатов и значительном увеличении объема и сложности работы суммарное количество баллов может быть увеличено отделом образования за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) муниципальных образовательных учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования детей - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

7. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная до начала ремонта, но не более чем на один год.

8. Отдел образования может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

---

Приложение № 4

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации МОУ  
«Куприяновская основная общеобразовательная школа»  
\_\_\_\_\_ / Антропова З.И.

«15» марта 2015 г.



Директор МОУ «Куприяновская основная  
общеобразовательная школа»

\_\_\_\_\_ / Малинина Н.В.

«15» марта 2015 г.

Форма расчетного листка работников МОУ «Куприяновская основная общеобразовательная школа»

Сотрудник:					Подразделение:			
Табельный номер:					Должность:			
Вид	Дни	Часы	Период	Сумма	Вид	Период	Сумма	
<b>1. Начислено</b>					<b>2. Удержано</b>			
Оплата по окладу					НДФЛ			
Вознаграждение за класное руководство					Профвзносы			
Стимулирующая доплата								
Всего начислено					Всего удержано			
<b>3. Доходы в неденежной форме</b>					<b>4. Выплачено</b>			
					аванс к выдаче Куприяновская школа (вед №000234 от 26.03.15)			
					к выдаче зп Куприяновская основная школа (вед №000237 от 31.03.15)			
Всего доходов в неденежной форме					Всего выплачено			
Долг за предприятием на начало месяца					Долг за предприятием на конец месяца			

Приложение № 5

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации МОУ «Куприяновская основная общеобразовательная школа»

                     / Антропова З.И.

«15» марта 2015 г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор МОУ «Куприяновская основная общеобразовательная школа»

                     / Малинина Н.В.

«15» марта 2015 г.

Соглашение по охране труда и на 2015 год

Администрация и профсоюзный комитет Муниципального общеобразовательного учреждения «Куприяновская основная общеобразовательная школа» заключили Соглашение о том, что в течение 2014- 2015 учебного года руководство обязуется выполнить следующие мероприятия.


№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работы	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Ожидаемая эффективность			
						Колич. Работ., которым улучшаются условия труда		Кол. работ., освобожденных от тяжелой физ. работы	
						Все го	В т.ч. женщин	Все го	В т.ч. женщин
1	<p>Организация обучения и проверки знаний правил электробезопасности и электротехнического персонала ОУ:</p> <p>- ответственных за электрохозяйство</p> <p>-- ответственный по эксплуатации тепловых</p>	1	3000	май	Малинина Н.В.				

	энергоустановок	1							
2	Организация и проведение медицинских осмотров работников	16	14000	Июнь-август	Малинина Н.В.	16	13	1	1
3	Организация и проведение проверки сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования	16	4000	май	Малинина Н.В.				
<b>Итого</b>			<b>21000</b>						

Приложение №6

СОГЛАСОВАНО


Председатель первичной профсоюзной организации МОУ «Куприяновская основная общеобразовательная школа»

 /Антропова З.И.  
«15» марта 2015г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор МОУ «Куприяновская основная общеобразовательная школа»

 /Малинина Н.В.  
«15» марта 2015 г.

**Перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты.**

№№ п/п	Наименование должностей	Наименование спецодежды, спецобуви и СИЗ	Срок носки в месяцах
1	Уборщик Службных помещений	-халат хлопчатобумажный	1 штука на 12 месяцев
		-перчатки резиновые	1 штука на 6 месяцев
2	Электромонтер	-перчатки диэлектрические	1 штука на 12 месяцев
3	Кухонный работник	-халат	1 штука на 12 месяцев
		-косынка	1 штука на 12 месяцев
		-фартук прорезиновый	1 штука на 36 месяцев
		-полотенце	1 штука на 12 месяцев
		-перчатки	1 штука на 12 месяцев