

Принят на собрании  
трудоустройства  
«15» 01 2019 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Коршуновская средняя общеобразовательная школа»  
Михайловского района Амурской области  
на 2019-2022 г.г.

От работодателя:  
Директор  
общеобразовательного  
учреждения



(А.В.Глуценко)

От работников:  
Уполномоченный по вопросам  
охраны труда



(Ю.И.Иванова)

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе  
по труду администрации Михайловского района Амурской области

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ «Коршуновская средняя общеобразовательная школа».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников общеобразовательного учреждения (далее — учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:  
работники учреждения; уполномоченный по вопросам охраны труда; работодатель в лице его представителя — директора А.В.Глущенко

1.4. Уполномоченный по вопросам охраны труда имеет право представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем (ст. 31 ТК РФ).

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.

Уполномоченный обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласует с уполномоченным по охране труда:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) положение о стимулировании работников;
- 9) положение о премировании работников;
- 10) другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через уполномоченного по ОТ:

- по согласованию сторон;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

## **2. Трудовой договор.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным,

территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с работниками. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с работниками. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде и до ухода в очередной отпуск.

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

планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан 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.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77,81,83,84 ТК РФ).

### **3. Правовой статус педагогических работников.**

#### **Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации**

3.1 Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

3.1.1. Свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

3.1.2. Свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3.1.3. Право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

3.1.4. Право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.1.5. Право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

3.1.6. Право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

3.1.7. Право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

3.1.8. Право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

3.1.9. Право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

3.1.10. Право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

3.1.11. Право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

3.1.12. Право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

3.1.13. Право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.2. Академические права и свободы, указанные в главе 3 коллективного договора, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других работников образовательного учреждения, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3.3. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

3.3.1. Право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

3.3.2. Право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3.3.3. Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

3.3.4. Право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

3.3.5. Право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3.3.6. Право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

3.4. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника (Закон «Об образовании в РФ» 273-ФК, (глава 5)(статья 47).

3.5. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, устанавливаются Правительством Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, а педагогическим работникам образовательных организаций субъектов Российской Федерации, муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации.

3.6. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена и (или) основного государственного экзамена и (или) государственного выпускного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена и (или) основного государственного экзамена и (или) государственного выпускного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена и (или) основного государственного экзамена и (или) государственного выпускного экзамена.

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

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель по согласованию с трудовым коллективом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности) и профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию обслуживающего персонала;

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. При направлении работника 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).

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим



работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образование соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

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

Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия или (в случае истечения срока действия) продлевается не более чем на один год.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее года в случае увольнения имеющих у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста по заявлению работника в аттестационную комиссию управления образования.

## **5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

Работодатель обязуется:

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

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

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

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и

пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с предварительного согласия уполномоченного от трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

5.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

5.6. Стороны договорились, что:

5.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденный председатель трудового коллектива организации, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

## **6. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения уполномоченного представителя, 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, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

К работникам с ненормированным рабочим днем, которые по распоряжению работодателя могут привлекаться к выполнению трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени относятся: директор учреждения, заместители директора учреждения.

6.3. Педагогические работники имеют право на сокращенную продолжительность рабочего времени. (Закон «Об образовании в РФ» 273-ФЗ, (глава 5)(статья 47).

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.

6.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- 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. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. Учителям при учебной нагрузке не более 18 недельных часов предусматривается один свободный день от ведения уроков в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.6. 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.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 112,113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха или выплачена компенсация при наличии стимулирующего фонда.

6.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, - имеющих детей в возрасте до трех лет. Сверхурочная работа оплачивается согласно ст. 152 ТК РФ.

6.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового

распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не 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 месяца с учетом недельной учебной нагрузки.

6.11. 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.

6.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с работниками, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска для педагогических работников составляет 56 календарных дней и 8 календарных дней дополнительного отпуска, для обслуживающего персонала 28 календарных дней основного и 8 календарных дней дополнительного отпуска (не считая праздничных дней).

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

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

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда (поварам, работающим у плиты) предоставляется ежегодный дополнительный отпуск в количестве 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем,

который должен быть не менее трех календарных дней).

#### 6.13.2. Меры социальной поддержки работников Учреждения:

- пособие при рождении ребенка;
- пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 года;
- предоставление места ребенка в детском саду;
- право на обязательное социальное страхование;
- право на оплату больничных листов;
- доплата за работу в праздничные и выходные дни, за работу в ночное время;
- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска;
- по письменному заявлению работника может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:
  - работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней;
  - в случае рождения ребенка в семье – 3 календарных дня;
  - регистрация брака работника (детей работника) – 5 календарных дней;
  - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год;
  - работникам, имеющим детей до 18 лет – 3 календарных дня в году;
  - работникам с хроническими заболеваниями - 5 календарных дней в году;
  - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 14 дней.

Отпуск без сохранения заработной платы более 14 дней в году не засчитывается в стаж для начисления очередного отпуска, пенсии (ст. 121 ТК РФ).

6.13.3. Производить единовременную выплату (при наличии средств в стимулирующем фонде) юбилярам (50, 55, 60), не имеющих в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, при стаже работы в данном учреждении:

- до 5 лет – 500 рублей;
- от 5 до 10 лет – 1000 рублей;
- от 10 до 15 лет – 1500 рублей;
- свыше 20 лет – 2000 рублей.

6.13.4. При рождении ребенка у работника учреждения выплатить ему единовременное пособие (при наличии средств) из стимулирующего фонда в размере 2000 рублей.

6.13.5. В соответствии с решением Совета народных депутатов Михайловского района от 05.10.2015 года № 603 о принятии Положения «О единовременных выплатах выпускникам профессиональных педагогических образовательных учреждений при поступлении на работу в муниципальное образовательное учреждение Михайловского района» молодым специалистам выплачивается в качестве подъемных 30 тысяч рублей.

6.13.7. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

6.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день

при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка, или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

6.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и более 2 часов (ст. 108 ТК РФ).

6.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не менее 20 минут после их окончания.

6.17. Работники Учреждения имеют право:

- проходить не реже чем один раз в три года профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки, установленными федеральными органами исполнительной власти;

- проведения дисциплинарного расследования нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения или Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы, должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника Учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

- получать социальные льготы и гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

На учителей в дополнение к основной работе приказом директора Учреждения может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, мастерскими (с соответствующими изменениями в оплате труда).

Лицо, лишенное решением суда права работать в Учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в Учреждение в течение этого срока.

## **7. Оплата и нормирование труда.**

Стороны исходят из того, что:

7.1. Заработная плата и должностной оклад работнику Учреждения выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда. Выполнение работником Учреждения других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному договору.

Правовым основанием системы оплаты труда работников Учреждения являются статьи 29, 41 Закона Российской Федерации «Об образовании», часть 2 статьи 26.14 Федерального закона № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статьи 144, 146 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 № 605, Методики формирования объема субвенций муниципальным районам и городским округам на финансовое обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, общего образования в общеобразовательных учреждениях, утвержденных Законом Амурской области от 21.01.2005г. № 420-ОЗ «О финансовом обеспечении государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, общего образования в общеобразовательных учреждениях», Положение «Об установлении новой системы оплаты труда в муниципальных общеобразовательных учреждениях области и порядке расходования фонда оплаты труда при новой системе оплаты труда в муниципальных общеобразовательных учреждениях Михайловского района, оплата труда которых осуществлялась на основе Единой тарифной сетки» (Постановление главы Михайловского района № 426 от 29.09.2008г.). Постановление главы Михайловского района Амурской области от 29.09.2008 г. №426 «О новой системе оплаты труда в муниципальных общеобразовательных учреждениях Михайловского района»; Приказ Министерства образования и науки Амурской области № 1352 от 31.08.2011г. «Об утверждении Примерного положения о выплате стимулирующего фонда педагогических работников общеобразовательных учреждений Амурской области»; Положение «О распределении централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Михайловского района, внедряющих систему оплаты труда», «О материальном стимулировании педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Михайловского района, внедряющих новую систему оплаты труда» (Постановление главы Михайловского района № 426 от 29.09.2008г.); Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу

образования администрации Михайловского района (Постановление главы Михайловского района № 582 от 23.09.2015г), включающего в себя размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, занятых в сфере образования, по квалификационным уровням профессиональных групп; наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением главы района от 19.04.2012 № 248; наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением главы района от 19.04.2012 № 248; Приложение к постановлению главы Михайловского района № 127 от 15.03.2019г «О внесении изменений в постановление главы района от 23.09.2015 № 582» с рекомендуемыми размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Михайловского района, Положение о распределении стимулирующей и компенсирующей части ФОТ МОУ «Коршуновская СОШ»;

Основными целями введения новой системы оплаты труда являются: повышение мотивации педагогических работников образовательного учреждения к качественному труду;

- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогическим работникам Учреждения;
- расширение участие общественности в управлении Учреждением.

Задачи, решаемые введением новой системы оплаты труда:

- значительное повышение заработной платы педагогических работников Учреждения;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение и закрепление в Учреждении молодых кадров;
- экономическое стимулирование работы педагогов с родителями.

Новая система оплаты труда работников Учреждения базируется на следующих основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права;
- самостоятельность органов государственной власти и местного самоуправления в установлении условий и размеров оплаты труда работникам образовательного учреждения;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда;
- обеспечение зависимости величины заработной плат от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.



Минимальные размеры окладов (ставок) по соответствующим ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и не ниже действующих на период введения новых систем оплаты труда тарифных ставок (окладов), установленных на основе Единой тарифной сетки.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по занимаемым должностям рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание бюджетных учреждений. Указанные должности указываются в соответствии с разделами единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), размеры окладов устанавливаются в зависимости от должности в перечне общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н) и рекомендуемых размеров оклада Приложения к постановлению главы Михайловского района № 127 от 15.03.2019г.

7.2. Заработная плата включает в себя:

а) оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс, зависящий от:

- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;
- доплаты за дополнительные виды работ, учитывающих:
  - дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);
  - дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);
  - специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета (в зависимости от группы сложности).
  - доплаты за неаудиторную занятость педагогических работников, включающую следующие виды работы: консультации и дополнительные

занятия с обучающимися; подготовка учащихся к олимпиадам, соревнованиям, конференциям, смотрам;  
осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;  
- иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов.

При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученика-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

7.3. Учителям-предметникам, выполняющим функцию классного руководителя, устанавливаются надбавки за качество работы.

Доплаты учителям-предметникам за выполнение функций классного руководителя не входят в состав специальной части заработной платы учителя. Базовой величиной для расчета доплат за классное руководство принимается 2000 рублей, с учетом наполняемости класса. Доплаты рассчитываются в зависимости от наполняемости класса (согласно нормам наполняемости для данных видов классов), наполняемости класса согласно статистическому отчету, качеству работы классного руководителя.

7.4 . Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются при участии органа самоуправления образовательного учреждения. Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения (Управляющий Совет) аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования. В состав комиссии по распределению стимулирующего фонда включаются представители всех подразделений учреждения, выбранных на общем собрании трудового коллектива.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. С учетом движения учащихся в течение учебного года заработная плата учителя должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

7.5. Зарплата педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения на основании трудовых договоров (контрактов). Предусмотрена доплата за вредные условия труда (12%).

Зарплата работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 года № 583 и Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29 декабря 2007 года № 818 включает в себя стимулирующую часть, которая предусматривает выплаты за интенсивность и высокие результаты труда, качество выполняемых работ, выплаты за стаж

непрерывной работы, выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы.

Базовая заработная плата педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала рассчитывается исходя из утвержденного базового должностного оклада с учетом поправочного коэффициента и требований к квалификации.

Оплата труда библиотекаря производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям — по рекомендуемым минимальным размерам окладов работников муниципальных образовательных учреждений общего образования, предусмотренным для этих категорий работников.

7.6. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Амурской области "О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ", количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, и отражается в смете образовательного учреждения.

7.7. Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся, поправочного коэффициента, и доведенном до образовательного учреждения, долю:

на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями; на заработную плату работников образовательного учреждения, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих

образовательный процесс (учителя, преподаватели), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.) и младшего обслуживающего (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) персонала образовательного учреждения и складывается из фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

7.8. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы. Предусмотрены выплаты стимулирующей части оплаты труда за работу с детьми из социально неблагополучных семей. Поскольку стаж педагогической работы и уровень образования педагога оказывают опосредованное влияние на результат работы учителя, то можно считать их учтенными в стимулирующих выплатах за качество работы учителя.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением (Управляющим Советом) на основании представления руководителя образовательного учреждения и по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.9. Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

7.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Числами выплаты заработной платы являются 14 и 29 числа каждого месяца.

7.11. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) может производиться при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией), при присвоении почетного звания (со дня присвоения), при представлении руководителем общеобразовательного учреждения в Управляющий Совет аналитической информации о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования (стимулирующая часть ФОТ для учителей школы устанавливается ежемесячно в виде премий в соответствии с установленными коэффициентами согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности учителей школы).

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

7.13. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного,

регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

7.15. Работодатель обязуется:

7.15.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.124 ТК РФ, в размере ставки (должностного оклада) (среднего заработка, неполученной заработной платы и др. ст. 234 ТК РФ).

7.15.2. На основании ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность в соответствии с действующим Гражданским и Трудовым законодательством РФ. Так же при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) с учётом инфляции.

Работник имеет право обратиться в суд.

7.15.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.15.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

7.15.5. Время простоя (ст.72 2 ТК.) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

## **8 . Гарантии и компенсации.**

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

8.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечного фонда в образовательных целях.

8.4. Предоставляет работникам учреждения возможность получения горячего питания в школьной столовой.

## **9. Охрана труда и здоровья.**

9.1. Директор муниципального общеобразовательного учреждения

"Коршуновская средняя общеобразовательная школа " в соответствии с действующими нормативными и правовыми актами по охране труда обязуется:

- - выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме не менее 17000 рублей в год;
- - выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;
- - выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (в соответствии с приказом № 997 от 09.12.2014 г., в котором с учётом температурных и других условий работы для уборщиков помещений предусмотреть замену резиновых сапог обувью обеспечивающей безопасные и комфортные условия труда, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания школы дополнить перечень СИЗ фартуком с водоотталкивающей пропиткой, резиновыми перчатками и противогазом. Водителю автобуса для ведения моечных работ предоставить резиновые сапоги и резиновые перчатки. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость;
- - обеспечить работников моющими, смазывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;
- - провести специальную оценку условий труда на рабочих местах в подразделениях технического и педагогического персонала;
- - обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда;
- - для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- - провести обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными и правовыми актами по охране труда;
- - организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр;
- - обеспечить возмещение средств за оплату предварительного медицинского осмотра при заключении трудового договора о приёме на работу;
- - ввести обязательное за счет средств организации медицинское

страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- - обеспечить условия и охрану труда женщин, и в том числе:
- - ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- - выделить при наличии рабочие места, нуждающимся в переводе на легкую работу;
- - предоставить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по перечню профессий и должностей следующие льготы и компенсации:
  - доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными условиями труда до 12%, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 7 календарных дней;
- - совместно с уполномоченным трудового коллектива организовать контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, а также правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- - предусмотреть поощрение работников за правильное применение средств индивидуальной защиты;
- - регулярно рассматривать на совместных заседаниях с уполномоченным трудового коллектива, совместной комиссии по охране труда вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;
- - обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Основами законодательства Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах (контрактах).
- Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
  - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
  - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
  - немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
  - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

#### **10.Гарантии деятельности уполномоченного лица по вопросам охраны труда**

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма

воздействия в отношении любого работника в связи с его деятельностью по поручительству трудового коллектива.

10.2. Уполномоченные лица по охране труда осуществляют в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива по охране труда в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося уполномоченным лицом по охране труда производится согласно трудового договора.

10.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка уполномоченного лица по охране труда на время участия в качестве делегатов

созываемых профсоюзом съездов, конференции, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся деятельностью по охране труда, в порядке, предусмотренном

законодательством и настоящим коллективным договором.

10.7. Работодатель предоставляет уполномоченному лицу по охране труда необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.8. Члены трудового коллектива включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.9. Работодатель по согласованию с уполномоченным лицом по охране труда рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- 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);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **11. Обязательства уполномоченного по вопросам охраны труда**

Уполномоченный по вопросам охраны труда обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ.

11.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

11.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.4. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе квалификации при присвоении работников.

11.5. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю 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).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с территориальным комитетом по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

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

11.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского

страхования.

11.12. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

11.14. 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.

11.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **12. Контроль над выполнением коллективного договора.**

Ответственность сторон:

Стороны договорились о том, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются по результатам контроля на общем собрании работников.

12.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия, конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.