

От работодателя:  
директор ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» ст. Барсуковская Кочубеевского Ставропольского края  
А.А.Котова



От работников:  
председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» ст. Барсуковская Кочубеевского Ставропольского края  
Е.А.Браткова

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное казенное общеобразовательное учреждение «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» ст. Барсуковская Кочубеевского района Ставропольского края

на 2024-2027 годы

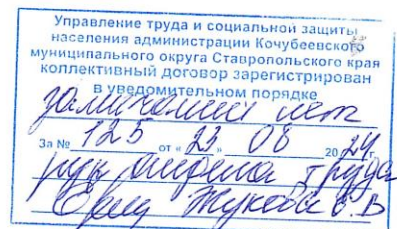
принят двусторонней комиссией  
для ведения коллективных переговоров,  
подготовке проекта коллективного договора  
и заключения коллективного договора

от «3» июня 2024г.,  
протокол № 7

Доведён до сведения работников на общем собрании трудового коллектива

От «07» июня 2024 года, протокол № 8

Ст. Барсуковская



От  
директор ГКОУ  
(коррекционная) общеобразовательная  
школа-интернат № 2»  
ст. Барсуковская  
Кочубеевского района  
Ставропольского края  
\_\_\_\_\_ А.А.Котова

От работников:  
председатель профсоюзного  
комитета первичной профсоюзной  
организации ГКОУ «Специальная  
(коррекционная) общеобразовательная  
школа-интернат № 2» ст.  
Барсуковская Кочубеевского района  
Ставропольского края  
\_\_\_\_\_ Е.А.Браткова

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Государственное казенное общеобразовательное учреждение  
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат  
№ 2» ст. Барсуковская Кочубеевского района Ставропольского края**

**на 2024-2027 годы**

принят двусторонней комиссией  
для ведения коллективных переговоров,  
подготовке проекта коллективного договора  
и заключения коллективного договора

от «3» июня 2024г.,  
протокол № 7

Доведён до сведения работников на общем собрании трудового коллектива

От «07» июня 2024 года, протокол № 8

Ст. Барсуковская

## ОГЛАВЛЕНИЕ

	стр
Раздел 1. Общие положения	4
Раздел 2. Права и обязанности сторон	6
Раздел 3. Трудовой договор	10
Раздел 4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	13
Раздел 5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	15
Раздел 6. Рабочее время и время отдыха	17
Раздел 7. Оплата и нормирование труда	20
Раздел 8. Гарантии и компенсации	24
Раздел 9. Охрана труда и здоровья	26
Раздел 10. Гарантии профсоюзной деятельности	29
Раздел 11. Контроль над выполнением коллективного договора	31
Приложение 1 Правила внутреннего трудового распорядка ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа – интернат № 2».	33
Приложение 2 Положение об оплате труда работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа - интернат № 2» ст. Барсуковская Кочубеевского района Ставропольского края.	46
Приложение 3 Соглашение по охране труда между администрацией и первичной профсоюзной организацией ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа – интернат № 2» ст. Барсуковская на 2024 год.	144
Приложение 4 Перечень профессий (должностей) работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» ст. Барсуковская Кочубеевского района Ставропольского края, имеющих право на бесплатное обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с законодательством на основании результатов проведения специальной оценки условий труда работников, нормы выдачи.	149
Приложение 5 Перечень профессий, должностей работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» ст. Барсуковская Кочубеевского района Ставропольского края, требующих льготного пенсионного обеспечения.	151
Приложение 6 Перечень Должностей, профессий и работ, требующих прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» ст. Барсуковская Кочубеевского района Ставропольского края один раз в год.	152
Приложение 7. Перечень должностей, профессий, требующих предоставления дополнительных социальных гарантий (повышенный размер оплаты труда и сокращённый рабочий день) работникам ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» ст. Барсуковская Кочубеевского района Ставропольского края согласно законодательству: ст.147, 372 ТК РФ; результаты специальной оценки условий труда работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2».	154
Приложение 8 Перечень Должностей, профессий работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа – интернат № 2» ст. Барсуковская Кочубеевского района Ставропольского края, имеющих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами, нормы выдачи (согласно результатам проведения специальной оценки условий труда работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2».	155

Приложение 9 Перечень должностей, профессий работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа – интернат № 2» ст. Барсуковская, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, дающими право на предоставление им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	156
Приложение 10 Форма трудового договора с работниками ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2»	157
Приложение 11 Форма расчётного листа работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» ст. Барсуковская Кочубеевского района Ставропольского края	165
Приложение 12 Положение о суммированном учёте рабочего времени в ГКОУ "Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа - интернат № 2"	167

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном казенном общеобразовательном учреждении «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» ст. Барсуковская Кочубеевского района Ставропольского края (далее - учреждение, школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, действующим Отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края и с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности школы, определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых 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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет) Братковой Елены Анатольевна и работодателя в лице представителя - директора Котовой Анны Алексеевны (далее – работодатель, директор).

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

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

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

Стороны признают коллективный договор основным документом о согласованных позициях, обязательствах и действиях в вопросах, касающихся предмета коллективного договора и основывающихся на нормах, заложенных в Конституции РФ, Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», ТК РФ, других законодательных и нормативных актах.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

При наступлении условий, требующих дополнения и изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором. Принятые дополнения и изменения оформляются приложениями к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителя работодателя и первичной профсоюзной организации учреждения.

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Стороны обязуются предоставлять возможность присутствия представителей, участников коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора, направлять друг другу полную и своевременную информацию о действиях и принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, касающихся финансирования и материально-технического обеспечения школы

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);
- положение об оплате труда работников (Приложение №2);
- ежегодное соглашение по охране труда между администрацией и первичной профсоюзной организацией (перечень мероприятий по улучшению условий труда) (Приложение №3);
- перечень профессий, должностей работников ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2», имеющих право на обеспечение бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, нормы выдачи (Приложение №4);
- перечень профессий, требующих льготного пенсионного обеспечения работников (Приложение №5);
- перечень профессий и должностей, требующих прохождения обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования работников (Приложение №6);
- перечень профессий и должностей, требующих предоставления дополнительных социальных гарантий согласно законодательству (Приложение №7);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами, нормы выдачи (Приложение №8);
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дающими право на предоставление им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение №9);
- форма трудового договора (Приложение №10);
- форма расчётного листа (Приложение №11);
- Положение о суммированном учете рабочего времени (Приложение 12).

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.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.

1.19. Коллективный договор заключен на 2024 - 2027 годы, вступает в силу с момента подписания сторонами и действует по 09 июня 2027 года.

1.20. Переговоры по разработке и заключению коллективного договора на очередной срок должны быть начаты сторонами не позднее 1 марта 2027 года.

1.21. По взаимному согласию стороны могут продлить действие коллективного договора на период до 3-х лет в соответствии с действующим законодательством.

1.22. В учреждении создаётся двухсторонняя комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и его заключению.

## **II. Права и обязанности**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения и необходимость улучшения положения работников стороны договорились:

2.1.1. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства.

2.1.2. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации приоритетных национальных проектов в сфере образования.

2.1.3. Участвовать на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора регулируются ТК РФ, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», действующими Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края, краевым и районным трёхсторонними соглашениями, настоящим коллективным договором.

### **2.3. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

#### **2.4. Работник обязан:**

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1);
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

#### **2.5. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- вступать в объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов.

#### **2.6. Работодатель обязан:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, отраслевых соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату 5 и 20 числа каждого месяца, установленные настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, Положением об оплате труда работников (Приложение № 2), трудовыми договорами;



- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контролирующих органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей в учреждении;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором, отраслевыми соглашениями;
- принимать меры по приведению условий коллективного договора в соответствие с территориальными, отраслевыми соглашениями;
- предоставлять отраслевые соглашения и коллективный договор с его приложениями в соответствующие органы для уведомительной регистрации;
- принимать необходимые меры по обеспечению стабильности и экономического роста учреждения, обновлению основных фондов, повышению производительности труда, внедрению прогрессивной техники и новых технологий;
- участвовать в реализации социально-значимых проектов Ставропольского края;
- принимать меры по целевому, эффективному и результативному использованию получаемых средств бюджета в соответствии с условиями их предоставления;
- создать в учреждении совет (комиссию) по работе с молодёжью.

#### **2.7. Профсоюзный комитет:**

- обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников
- оказывает членам профсоюза, работникам помощь в вопросах применения трудового законодательства, в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в заключении коллективного договора, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров
- содействует повышению уровня жизни членов профсоюза
- использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе
- содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор
- обращается к работодателю, в органы власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников
- осуществляет контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права
- участвует в экспертизе (мониторинг) условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников
- осуществляет контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, над своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников
- разрабатывает совместно с работодателем и работниками меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ)
- направляет учредителю заявление о нарушении директором 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)

- представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде
- осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию
- совместно с комиссией по социальному страхованию ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении
- осуществляет общественный контроль над своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования
- осуществляет контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты
- участвует в работе комиссий учреждения по аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других
- совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования (Приложение №5), контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников
- оказывает ежегодно материальную помощь членам профсоюза по заявлению работника на основании решения профсоюзного комитета
- продолжает работу по дальнейшему вовлечению работников в члены профсоюза;
- способствует соблюдению трудовой дисциплины, охраны труда, рациональному использованию рабочего времени, повышению профессионализма и деловой активности работников;
- осуществляет контроль над своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы;
- принимает меры по защите социально-экономических и трудовых интересов молодёжи, оказывает помощь в организации массовых, культурных, спортивных мероприятий для молодёжи, вырабатывает и реализует меры поощрения молодёжи, добившихся высоких показателей в труде.

## **2.8. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:**

2.8.1. содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в образовательном учреждении;

2.8.2. способствовать обеспечению права участия представителей работников в работе органов государственно - общественного управления учреждения (Управляющий совет и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников;

2.8.3. регулярно освещать в средствах массовой информации, на официальном сайте ГКОУ «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 2» в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего коллективного договора;

2.8.4. обмениваться оперативной информацией о задолженности по заработной плате, социальным льготам и гарантиям работникам и вносить учредителю предложения по ликвидации образовавшейся задолженности;

2.8.5. обеспечивать контроль над целевым использованием средств, выделяемых на образование, в соответствии с установленными нормативами;

2.8.6. в установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в органы государственной власти края и местного самоуправления для решения следующих вопросов:

- повышения заработной платы работникам;

- принятия дополнительных мер по поддержке лучших педагогов учреждения, внедряющих инновационные образовательные программы;
- увеличения нормативов расходных потребностей на содержание образовательных учреждений;
- включения в бюджеты всех уровней в полном объеме расходов на оплату труда работников образования;

- включения в бюджет учреждения расходов на:

охрану труда в учреждении; оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и директора учреждения; проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), обязательного психиатрического освидетельствования всех работников учреждения, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных медицинских книжек; предоставление бесплатной жилой площади с отоплением и освещением педагогическим работникам образовательного учреждения в сельской местности; санаторно-курортное лечение работников; оздоровление детей работников.

2.8.7. Осуществлять совместные действия и ежегодный контроль над соблюдением законодательства в части:

- запрета на приватизацию учреждения;
- недопущения взимания платы с обучающихся за услуги, относящиеся к основной образовательной деятельности образовательного учреждения;
- соблюдения трудового законодательства в учреждении.

## **2.9. Стороны договорились:**

2.9.1. Исходить из того, что образовательное учреждение в рамках, установленных законодательством Российской Федерации, самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с Уставом учреждения финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

2.9.2. Экономия бюджетных средств по смете расходов в соответствии с коллективным договором, Положением об оплате труда направляется на премирование, выплату надбавок работникам.

## **III. Трудовой договор**

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение трудового договора 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.

3.2. 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.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 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.

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

**Обязательными условиями трудового договора являются:**

- место работы (с уточнением нахождения рабочего места, при приеме на работу в обособленное структурное подразделение учреждения, в том числе и в расположенное в другой местности, с уточнением места работы с указанием наименования и местонахождения структурного подразделения);

- дата начала работы, а при заключении срочного трудового договора – срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

- трудовая функция - наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием;

- права и обязанности работника;

- права и обязанности работодателя;

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, и т.п.);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера и иные выплаты);

- условия об обязательном социальном страховании работника;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами (см. ст. 57 ТК РФ).

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом.

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 работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. 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 до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.6. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняются ее объем и преємственность преподавания предметов в классах.

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

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

3.7. Представление учебной нагрузки, работникам учреждения, включая руководителя и заместителей руководителя учреждения, 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 педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы

3.7.1. При замещении должностей учителей, преподавателей работники учреждения, включая руководителя и заместителей руководителя учреждения, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанное с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

3.8. Учебная нагрузка педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

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

3.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:

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

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

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

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В случаях, указанных в данном подпункте, для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении

работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.72 ТК РФ).

О введении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме за 2 месяца (ст. 72, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.12. Работникам предусматривается выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.13. 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.

3.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.15. Расторжение трудового договора с директором образовательного учреждения, являющимся членом профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

##### **4. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст.196 ТК РФ).

4.2. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, получение дополнительного профессионального образования, 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).

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников 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 на курсы 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 в пределах средств, запланированных планом финансово – хозяйственной деятельности (ст. 187,197 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 образования соответствующего уровня, отражая их в

договоре между работником и работодателем (ч.2 ст.197 ТК РФ) в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176, 196 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).

4.3.6. Оказывать помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации.

4.3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.3.8. Участвовать в формировании управленческих кадров в учреждении.

4.3.9. Работодатель ежегодно разрабатывает текущий и среднесрочный прогноз потребности учреждения в рабочих и специалистах и направляет предложения о потребности в кадрах в соответствующие органы исполнительной власти.

4.4. Стороны подтверждают:

4.4.1. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);

- установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

4.4.2. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

- беременные женщины;

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников возможна через два года после их выхода из указанных отпусков.

4.4.3. В течение срока действия второй квалификационной категории педагогический работник не подлежит аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

4.4.4. Педагогические и руководящие работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации по представлению работодателя в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;

- наличия учёной степени кандидата и доктора наук;

- победы в конкурсе профессионального мастерства (на муниципальном или краевом уровне за последние 3 года);

- получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет;

- победы в конкурсном отборе лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» (ПНПО) за последние 5 лет.

4.4.5. В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения.

4.4.6. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

4.4.7. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза (статья 81 абзац 3 ТК РФ) осуществляется с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст.373 ТК РФ.

4.4.8. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

4.4.9. Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4.10. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательном учреждении.

4.4.11. Квалификационная категория, установленная по должности учителя, учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

4.4.12. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.4.13. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия на один год в случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 55 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Российской Армии;
- иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

4.4.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до наступления права для назначения страховой пенсии по старости осталось не более двух лет, допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

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

5. Работодатель обязуется:

5.1. Осуществлять меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников, за счет:

- создания банка данных о потребностях в педагогических кадрах;
- участия в системе непрерывного педагогического образования на основе интегрированных учебных планов и ресурсосберегающих технологий;
- переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- применения с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с трудовым законодательством.



5.2. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, 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. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- сокращения численности или штата работников учреждения в количестве 10 и более работников в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих;
- 5% работников в течение 30 дней, при численности занятых свыше 100 работающих;
- 10% работников и более в течение 60 календарных дней.

5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

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

5.4.1. Работодатель создаёт специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов в пределах заквотированных для них рабочих мест:

- 1 специальное рабочее место при заквотированных рабочих местах от 4 до 10;
- 2 специальных рабочих места при заквотированных рабочих местах от 11 до 20

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 ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), 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; неосвобожденные председатели первичной и территориальной профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года; работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

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 в течение трёх месяцев.

5.6.3. Профсоюзы осуществляют защиту трудовых прав и содействуют в оказании бесплатной юридической помощи работающим членам профсоюза по вопросам занятости и трудовых отношений в вышестоящих органах профсоюза. При этом работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5.6.4. В целях реализации права педагогических работников на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

## **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) , Положением о суммированном учете рабочего времени (Приложение № 13), временным режимом учреждения, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора,.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая составляет 40 часов в неделю (женщинам, работающим в сельской местности – 36 часов в неделю).

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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:

- 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 педагога, не допускающего длительных перерывов между занятиями на ставку (более 2 часов подряд).

Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.6. За нормированную часть рабочего времени педагогических работников считать норму часов, за которую выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог 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 ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и без письменного согласия - при чрезвычайных происшествиях (ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия и без 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.

6.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными, производственными (по профессии) 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.

6.11. Во время осенних, весенних и зимних каникул администрация учреждения вправе предоставлять педагогам свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

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

6.12. 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.

6.13. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен за две недели до его начала.

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

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

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

6.17. Заработная плата за все время отпуска выплачивается за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

6.18. По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен в случае, если администрация учреждения не уведомила своевременно (за 14 дней) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

6.19. Работодатель обязуется:

6.19.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ и в соответствии с результатами проведения специальной оценки условий труда работников в учреждении (приложение № 9);

6.19.2. Работодатель обязан предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье работника - 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 дней;
- для проводов детей в армию - 5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня.

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 5 дней; работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 дней; работающим пенсионерам по (старости) возрасту - до 14 дней;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 дней;

- работающим инвалидам - до 60 дней;

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

На основании ст.14 Семейного кодекса считать близкими родственниками:

- родителей
- детей
- бабушек и дедушек
- внуков
- братьев и сестёр

6.20. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) и трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

6.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в столовой одновременно с обучающимися. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

6.22. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться за 20 минут до начала занятий (в т. ч. занятий утренней физзарядкой) и продолжаться 20 минут после их окончания.

6.23. Удаленная работа.

6.23.1. Работники могут переводиться на удаленную работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях – с их согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

6.23.2. Взаимодействие между работниками и работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах – Skype и WhatsApp, через официальный сайт.

6.23.3. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, порядок их вызова на стационарное место работы, а так же порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется коллективным договором, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.23.4. Работодатель должен обеспечить дистанционных работников оборудованием, программами, средствами защиты информации и другими средствами, которые необходимы для выполнения работы.

Работник вправе с согласия или ведома работодателя использовать свои или арендованные средства. В этом случае работодатель должен компенсировать затраты на оборудование и возместить расходы на электроэнергию.

6.23.5. Выполнения работниками трудовых функций дистанционно не является основанием для снижения им заработной платы.

## **VII. Оплата и нормирование труда**

7.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) систем оплаты труда работников образовательных учреждений, установленных на уровне Ставропольского края;
- е) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- ж) выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- з) мнения первичной профсоюзной организации;
- и) локальных нормативных актов, принятых в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Ставропольского края, иными нормативными правовыми актами Ставропольского края, рекомендациями министерства образования Ставропольского края, а также настоящим коллективным договором.

7.2. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера и иных выплат.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением образования самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных, по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в Положении об оплате труда работников учреждения.

7.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7.4. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что:

7.4.1. До установления Правительством РФ базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников сферы образования установить минимальный гарантированный уровень оплаты труда, в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края.

7.4.2. Формирование систем оплаты труда работников осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- порядка аттестации педагогических работников образовательных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

7.4.3. В случаях, когда система оплаты труда работников учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, установление выплат стимулирующего характера за наличие квалификационной категории, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

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

7.4.4. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с результатами проведения специальной оценки условий труда работников учреждения.

7.4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.5. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Ставропольского края, предусмотренных на оплату труда работников, ассигнований бюджетов государственных казенных учреждений, объемов централизованных средств и используемых учреждением с учётом исполнения им целевых показателей эффективности работы.

7.6. Изъятие средств из фонда оплаты труда у учреждения не допускается.

7.7. Объем средств на оплату труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением образовательных услуг.

7.8. Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с Положением об оплате труда работников на оказание материальной помощи работникам

7.9. Зарботная плата директора учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора, а его заместителям и главному бухгалтеру – директорам учреждения и состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.10. Министерство образования Ставропольского края, в ведении которого находится учреждение, может устанавливать директору учреждения выплаты стимулирующего характера.

7.11. Наполняемость классов (групп), установленная Уставом учреждения и с учётом СанПиН, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

7.12. Оплата педагогических работников за время работы в период осенних, зимних, весенних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

7.13. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

7.14. При невыполнении по независящим от педагога причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

7.15. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается особая продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.16. В случае организации и проведения профсоюзом или краевой организацией профсоюзов забастовки работников образования или невыполнения условий отраслевого тарифного соглашения или условий настоящего коллективного договора, выплата работникам заработной платы осуществляется в полном размере.

7.17. При прохождении курсов повышения квалификации и реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование (ДПО) по направлению работодателя согласно п.2 ч. 5 ст. 47 Федерального закона №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года, Письма Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Общероссийского профсоюза образования от 23.03.2015 № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование», за работником сохраняются место работы и средняя заработная плата.

7.18. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.19. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, отнесённых к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», включаются:

- классное руководство;
- проверка письменных работ;
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие.

7.20. Работнику (в т. ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

7.21. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

7.22. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается каждые полмесяца независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.23. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также за периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно- хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной по тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

7.24. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц каждые полмесяца в денежной форме путём перечисления заработной платы на лицевой счёт банковской карты «Мир», открытой в Банках России. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца. При совпадении дней выдачи зарплаты с выходными или нерабочими праздничными днями, зарплата выдаётся перед этими днями (ст.136 ТК РФ).

Изменение размера первой половины заработной платы может носить индивидуальный характер и допускается только с письменного заявления работника, утвержденного руководителем учреждения. Полный расчет за декабрь месяц производится до 31 декабря текущего года.

7.25. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник в соответствии с ТК РФ имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

7.26. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязан выплатить эти суммы с уплатой процентов от этих сумм в размере не ниже 1/100 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ».



7.27. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 11).

7.28. В случае направления в служебную командировку работодатель возмещает работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере не менее 100 рублей.

7.29. Увеличения фонда оплаты труда в учреждении в объеме не ниже показателя инфляции в предшествующему году в связи с проводимой индексацией заработной платы работников учреждения, проводится в размере и порядке, установленном Правительством Ставропольского края.

7.30. Стороны договорились:

7.30.1. Применять в части, не противоречащей действующему законодательству порядок исчисления заработной платы, предусматриваемый «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и другими нормами действующего законодательства, в соответствии со ст.135, ст.144 ТК.

7.30.2. Применять при выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства РФ при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020г. № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020г. № ВБ-1700/08).

7.30.3. Согласовывать проекты локальных актов, предусматривающие введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников, при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, повышения окладов (ставок), доплат, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников.

7.30.4. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

7.30.5. С целью поддержки молодых педагогических кадров Положением об оплате труда стимулировать их труд в течение первых трёх лет педагогической работы.

7.30.6. Профсоюзы осуществляют контроль над своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы в учреждении; добиваются устранения нарушений трудового законодательства, в том числе в вопросах оплаты труда посредством деятельности комиссий по трудовым спорам.

### **VIII. Гарантии и компенсации**

8. 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 и выделении ссуд на его приобретение (строительство) жилья.

8.3. Компенсирует стоимость оплаты за проживание работников в общежитии, в съёмном жилье.

8.4. Педагогические работники образовательного учреждения проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) пользуются правом на предоставление компенсации в размере 100% фактически

произведенных расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам.

8.5. За педагогическими работниками образовательного учреждения сельских населенных пунктов, рабочих поселков (поселков городского типа) перешедшими на пенсию и проработавшими в этих учреждениях не менее 10 лет, сохраняется право на предоставление компенсации в размере 100% фактически произведенных расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения.

8.6. Специалистам за работу в образовательном учреждении, расположенном в сельской местности осуществляется компенсационная выплата в размере 25% должностного оклада, ставки заработной платы. Учителям и педагогам данная выплата осуществляется пропорционально педагогической нагрузке.

8.7. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначения пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

В соответствии со ст.185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- до достижения 40 лет – на 1 рабочий день один раз в 3 года;
- с 40 лет до достижения предпенсионного возраста – на 1 рабочий день 1 раз в год;
- достигшие предпенсионного возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет – на 2 рабочих дня 1 раз в год.

8.8. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях, посещение спортивно-тренажерного зала и пользование другими спортивными и культурными объектами в учреждении.

8.9. Организует в учреждении общественное питание (в столовой).

8.10. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии фонда оплаты труда выплату дополнительного выходного пособия в размере, не превышающем должностной оклад (ставку заработной платы), следующим категориям увольняемых работников:

- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;
- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера, имеющего стаж работы в данном учреждении свыше 25 лет.

8.11. Планирует затраты с целью осуществления оплаты труда, сохранения гарантий работникам, привлекаемым к проведению государственной итоговой аттестации, к работе в составе аттестационных комиссий.

8.12. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой за счет собственных средств, исходя из средней заработной платы (рассчитанной за последние 24 месяца, предшествующие месяцу наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам), а остальной период, начиная с 4-го дня нетрудоспособности – за счёт средств Фонда социального страхования РФ.

8.13. Профсоюзный комитет:

8.13.1. Выделяет средства из профсоюзного бюджета для решения социальных вопросов коллектива работников.

8.13.2. Осуществляет регулярный общественный контроль над работой пищеблоков, качеством питания в школе.

8.13.3. Способствует восстановлению здоровья работников и членов их семей в санаторно-курортных учреждениях, в спортивно-оздоровительных лагерях, а также посредством физкультурно-оздоровительной работы. Частично компенсирует расходы на лечение и отдых работников.

8.13.4. Осуществляет контроль над своевременностью выплаты пособий по государственному социальному страхованию, правильностью выдачи и оформления листов нетрудоспособности, единовременных пособий на рождение ребёнка, оплаты отпуска по уходу за ребёнком и т.д.

## **IX. Охрана труда и здоровья**

9.1. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключать (ежегодно) соглашение по охране труда (приложение N 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.1.2. Обеспечить проведение в учреждении оценки профессиональных рисков, специальной оценки условий труда. По результатам специальной оценки условий труда осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом, с последующей сертификацией. По результатам проведенной специальной оценки условий труда устанавливается повышенная оплата труда - 6 % ставки (оклада) (Приложение №7).

В состав комиссии по проведению в учреждении специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране и безопасности труда.

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

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

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

9.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №4, приложение № 8).

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

9.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и

контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.1.9. Обеспечить профилактику производственного травматизма, реализацию программы «Нулевого травматизма». Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.1.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

9.1.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда в части предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска. (Приложение 9)

9.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзным комитетом. (ст. 212 ТК РФ).

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

9.1.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда (4 человека), в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.

9.1.15. Возмещать расходы на погребение работников учреждения из Социального фонда России согласно законодательству.

9.1.16. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.1.18. Обеспечивать прохождение за счет средств работодателя обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), обязательного психиатрического освидетельствования работников (Приложение № 6).

9.1.19. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством за счет экономии фонда оплаты труда в случае гибели работника на рабочем месте в размере 3 минимальных размеров оплаты труда.

9.1.20. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.1.21. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.1.22. Не принимать без согласования с первичной профсоюзной организацией документы, касающиеся изменений условий, форм оплаты труда, аттестации, продолжительности рабочего времени, привлечения учителей и других работников к выполнению не свойственных им обязанностей или за пределами рабочего времени.

9.1.23. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере 0,2% от фонда оплаты труда и 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

9.1.24. Ввести должность специалиста по охране труда, инспектора по кадрам в учреждении (при количестве работников, составляющем 50 и более человек) или установить выплату компенсационного характера за выполнение обязанностей указанных специалистов при отсутствии в штатном расписании.

9.1.25. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

9.1.26. Привлекать представителей профсоюзного комитета к участию в приёмке учреждения к новому учебному году.

9.1.27. Применять меры материального стимулирования уполномоченных по охране труда, профсоюзного комитета за проведение работы в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда первичной профсоюзной организации.

9.1.28. Реализовать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее – ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК);

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

9.1.29. Информировать работников о состоянии и условий и охраны труда в учреждении один раз в полгода.

9.2. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности в классах, низкий температурный режим и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда вправе вносить представления администрации школы о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

9.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль по защите прав работников на охрану труда;

- принимать участие в расследовании тяжелых, групповых и несчастных случаев со смертельным исходом;

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;

- содействовать в оказании бесплатной юридической помощи, консультирования работникам учреждения (а также членам их семей), пострадавшим от несчастных случаев в учреждении или получивших профессиональное заболевание, по вопросам охраны труда;

- участвовать в проведении «дней охраны труда»;

- принимать участие в проведении научно-практических конференций, семинаров, совещаний, выставок в области охраны труда и экологической безопасности.

9.4. 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 периодические медицинские осмотры (обследования), обязательное психиатрическое освидетельствование.

## **Х. Гарантии профсоюзной деятельности**

10. 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 членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профсоюзный комитет осуществляет 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 по согласованию с профсоюзным комитетом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, также производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

10.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету 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).

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

В случае если работник уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %.

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

10.7. Работодатель производит ежемесячную стимулирующую выплату (доплату) из стимулирующей части фонда оплаты труда председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. - 25% должностного оклада

10.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета 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 мероприятиях.

10.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором:

10.9.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются; председатель и члены профсоюзного комитета в

учреждении – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.9.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя профсоюзной организации учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.9.3. Члены выборного профсоюзного органа, уполномоченный по охране труда, представители первичной профсоюзной организации в учреждении в совместных с работодателем комитетах (комиссиях), освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

10.9.4. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации учреждения - его правопреемник, а в случае ликвидации учреждения - Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на период трудоустройства, но не выше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до 1 года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

10.9.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.9.6. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профсоюзного комитета признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

10.10. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.11. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.12. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, 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);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 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.

10.13. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения производит:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление системы оплаты труда;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- утверждение должностных, производственных (по профессии) обязанностей работников, инструкций по охране труда;
- утверждение графиков отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

## **XI. Контроль над выполнением коллективного договора Ответственность сторон**

11.Стороны договорились о нижеследующем:

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

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

11.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год.

11.4. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.



11.5. В случае возникновения конфликтной ситуации, вызванной невыполнением обязательств со стороны администрации учреждения, профсоюзный комитет имеет право:

- предлагать к обсуждению причины конфликтной ситуации коллективу.
- ставить вопрос перед администрацией учреждения о привлечении к ответственности должностных лиц.

11.6. В случае невыполнения обязательств со стороны профсоюзного комитета администрация учреждения имеет право:

- обсуждать конфликтные ситуации на совместном заседании администрации учреждения и профсоюзного комитета.
- ставить перед членами профсоюза вопрос об ответственности председателя первичной профсоюзной организации и членов профсоюзного комитета.

11.7. 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.

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