

810/26.06.19


МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ШКОЛА №8
Володарского района Нижегородской области
с. п. Новосмолинский

От имени работодателя договор подписан
Директор МАОУ СШ №8

 И.В. Васильева
«18» июня 2019 г.



От имени работников договор подписан
Председатель профкома

 Е. С. Соболева
«18» июня 2019 г.

Коллективный договор

Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения
средней школы №8
на 2019 – 2022 год(ы)

прошел уведомительную регистрацию в
Министерстве социальной политики Нижегородской области

Регистрационный № _____ от «__» _____ 2019г.

М.П.

(должность, Ф.И.О. и подпись)	Министерство социальной политики Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН Дата «18» 10 2019 г. № 100/19-100
(наличие/отсутствие замечаний)	
Заместитель министра (должность)	
 (подпись)	 (ФИО)

с. п. Новосмолинский
Володарского района
Нижегородской области

2019г.

Оглавление:

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор.....	10
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	15
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	16
4. Рабочее время и время отдыха.....	17
6. Оплата и нормирование труда.....	23
7. Трудовой распорядок и дисциплина труда.....	29
8. Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	30
9. Охрана труда и здоровья.....	31
10. Гарантии и компенсации.....	35
11. Обязательства профкома.....	36
12. Гарантии деятельности и защита прав первичной профсоюзной организации.....	38
13. Гарантии профсоюзной деятельности.....	42
14. Обязательства профкома.....	46
15. Основные формы участия работников в управлении организацией.....	48
16. Контроль и ответственность за выполнение договора.....	49
17. Приложения.....	51

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ШКОЛА №8**
Володарского района Нижегородской области
с. п. Новосмолинский

Коллективный договор*

3. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является локальным нормативным актом, разработанным и принятым в пределах компетенции образовательной организации в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Нижегородской области от 27 апреля 1999 г. N 40-З «О социальном партнерстве», Отраслевым организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашением о взаимодействии между Министерством образования и науки Нижегородской области и Нижегородской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ, иными федеральными и региональными нормативными правовыми актами, в целях регулирования социально-трудовых отношений в образовательной организации, принят* в соответствии с ч.3 ст.30 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Настоящие Договор призван укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений Договора, контроль и ответственность в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней школе № 8 Володарского района Нижегородской области (МАОУ СШ №8) (далее – образовательная организация), который заключается работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Настоящий Договор локальным является локальным правовым актом образовательной организации.

Неотъемлемыми приложениями к настоящему договору являются:

- Правила внутреннего трудового распорядка в образовательной организации (Приложение 1);
- Положение об оплате труда работников образовательной организации (Приложение 2);
- Перечень рабочих мест и профессий, получающих доплату за работу с

вредными и (или) опасными условиями труда. (Приложение 3);
- Производственный контроль за охраной труда (Приложение 4).

1.4.Сторонами Договора являются:

- работники образовательной организации, являющиеся членами первичной профсоюзной организации, в лице их представителя –председателя первичной профсоюзной организации.
- работодатель в лице его представителя –руководителя образовательной организации.

3.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30,31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников образовательной организации.

1.7. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания и регистрации соответственно. Профсоюзный комитет образовательной организации обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.8. Действие Договора:

1.8.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного Договором.

1.8.2. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.8.3. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципальной образовательной организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8.4. При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8.5. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8.7. При ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами.

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

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации:

1.14.1. правила внутреннего трудового распорядка;

1.14.2. положение об оплате труда работников;

1.14.3. график отпусков;

1.14.4. учебный график;

1.14.5. соглашение по охране труда;

1.14.6. перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами по результатам специальной оценки условий труда;

1.14.7. перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях, по результатам специальной оценки условий труда;

1.14.8. перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

1.14.9. положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации.

1.14.10. прохождение очередных и внеочередных медицинских осмотров.

1.15. Стороны определяют следующие основные формы участия работников в управлении образовательной организацией - непосредственно работниками или через выборный орган первичной профсоюзной организации:

1.15.1. учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;

1.15.2. проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

1.15.3. учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов;

1.15.4. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

1.15.5. обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

1.15.6. обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

1.15.7. участие в разработке и принятии коллективных договоров;

1.15.8. иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.16. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

1.16.1. реорганизации или ликвидации организации;

1.16.2. введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

1.16.3. подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

1.16.4. введению и применению профессиональных стандартов;

1.16.5. по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

1.17. Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.18. Договорившиеся стороны обязуются:

1.18.1. сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем общества, выступать в органах государственного управления по вопросам защиты экономических и социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих локальных нормативных актов, программ, рекомендаций.

1.18.2. обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Договором минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.

1.18.3. Принимать совместные меры, направленные на:

- обеспечение достойной жизни работников, повышение эффективности работы;
- создание здоровых и безопасных условий труда;
- совершенствование организации и стимулирование оплаты труда;
- обеспечение индексации в соответствии с действующим законодательством и роста заработной платы;
- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников, пенсионеров, инвалидов;
- повышение профессионального уровня работников.

1.18.4. обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в образовательной организации, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в образовательной организации.

Для стимулирования высокопроизводительного труда, повышения квалификации и профессионального роста работников организовывать их участие в профессиональных соревнованиях и конкурсах.

1.19. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организации, совершенствования локальных правовых актов и другим социально значимым вопросам.

Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в работе своих руководящих органов.

Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников образовательной организации.

1.19.1. Работодатель:

Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию, необходимую для защиты социально-трудовых прав работника, обеспечивая учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (учет мотивированного мнения) при принятии локальных нормативных актов.

Работодатель обязуется обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти Нижегородской области в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Выборный орган первичной профсоюзной организации:

Способствует реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения настоящего Договора.

Представляет в социальном партнерстве интересы работников – членов первичной профсоюзной организации.

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного Договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

Оказывает членам первичной профсоюзной организации помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Содействует предотвращению в образовательной организации коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Договор.

Организует правовой всеобуч для работников образовательной организации.

Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

Направляет учредителю образовательной организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законодательных нормативных правовых актов о труде, условий настоящего договора, соглашений с требованием применения мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

Участвует совместно с райкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников образовательной организации, обеспечения их новогодним и подарками.

Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

Организует культурно-массовую и физкультурно-

оздоровительную работу в образовательной организации.

1.19.2. Стороны договорились:

решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам образовательной организации принимаются работодателем совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации, путем привлечения представителей выборного органа первичной профсоюзной организации к работе соответствующих комиссий;

воздерживаться от объявления забастовок в период действия настоящего Договора при условии его выполнения.

2. Трудовой договор

Стороны подтверждают:

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

2.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с

трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим Договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным Договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

2.5. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.6. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя осуществляется по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.7. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из учебной нагрузки учителей и иных педагогических работников, определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), образовательным программам, кадрового обеспечения образовательной организации. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения.

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с образовательной организацией.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного абзацами 6 и 7 настоящей части.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Локальные нормативные акты образовательной организации по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.9. При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы в соответствии с профилем, или на количество часов, установленное в соответствии с трудовым договором.

2.11. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим учителям.

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

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе по образовательной организации, возможны только:

2.13.1. по взаимному согласию сторон;

2.13.2. 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 той же организации на все время простоя, либо в другой организации, 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 учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в пункте 2.13.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.14. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы организации, а также изменением календарного учебного графика, образовательных программ, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

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

2.17. Работодатель обязуется:

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

2.18. Стороны договорились:

2.18.1. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

2.18.2. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в образовательной организации не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение:

10% и более – в течение трех месяцев;

15% и более – в течение шести месяцев;

20% и более – в течение года.

2.19. Стороны подтверждают:

2.19.1. Штатное расписание образовательной организации ежегодно утверждается приказом по образовательной организации. Численный и профессиональный состав работников образовательной организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы организации.

2.19.2. Реализацию права педагогического работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами - по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

2.19.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ).

2.19.4. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

- имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами министерств и ведомств;

- применяющие инновационные методы работы;

- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- другие категории работников соответствии с действующим законодательством о труде.

2.19.5. Работникам, высвобожденным из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников организации услугами культурных, спортивно-оздоровительных структурных подразделений образовательной организации на общих основаниях.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических и руководящих работников не реже чем один раз в три года.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в

соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях, а именно:

10% и более – в течение трех месяцев;

15% и более – в течение шести месяцев;

20% и более – в течение года.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.3. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4 **Стороны договорились**, что:

4.4.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ).

4.4.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

- имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами министерств и ведомств;

- применяющие инновационные методы работы;

- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- другие категории работников соответствии с действующим законодательством о труде.

4.5. Работникам, высвобожденным из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников организации услугами культурных, спортивно-оздоровительных структурных подразделений образовательной организации на общих основаниях.

4.6. 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.

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

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебными расписаниям (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемом в трудовом договоре».

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая

педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.2. Рабочее время педагогических работников характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими учебную (преподавательскую) деятельность, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, регулируется графиками и планами, утверждаемыми работодателем, настоящим Договором, иными локальными актами и личными индивидуальными планами развития работников.

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 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 образовательной организации.

Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не установлена действующим законодательством. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

5.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

5.5. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись.

5.6. При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания

предметов в классах.

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

5.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

5.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе по образовательной организации, возможны только:

5.9.1. по взаимному согласию сторон;

5.9.2. по инициативе работодателя в случаях:

– изменением числа классов-комплектов (групп), групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы организации, а также изменением календарного учебного графика, образовательных программ, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), и т.д.)

– восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя осуществляется в соответствии с законодательством.

5.10. В образовательной организации 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.

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

5.12. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического и методического советов, производственные и административные совещания, общие собрания работников, заседания

методических кафедр, методические семинары, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.13. 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.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.14. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному приказу работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.15. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом по образовательной организации.

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

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

5.17. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не установлена действующим законодательством. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

5.18. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 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 образовательной организации.

5.19. Стороны подтверждают:

5.19.1. Предоставление ежегодных основного удлиненного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков в соответствии с действующим законодательством осуществляется согласно графика отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы образовательной организации и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться в соответствии с ТК РФ.

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

5.19.2. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.19.3. Педагогическим работникам образовательной организации в соответствии со ст. 55 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учредителем и (или) Уставом образовательной организации.

5.20. Работодатель обязуется:

5.20.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.20.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в абзаце первом настоящей части, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего Договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную ТК РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и Договором.

5.20.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется настоящим договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в муниципальных организациях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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

5.2.1. Дежурство педагогических работников по образовательной организации должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.13. В образовательной организации устанавливается шестидневная рабочая неделя.

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При шестидневной рабочей неделе работникам предоставляются - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы в соответствии с федеральными и региональными нормативными правовыми актами, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.1. Стороны подтверждают:

Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, регулируются Положением об оплате труда работников образовательной организации, утверждаемым приказом по образовательной организации с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, разработанным в соответствии с законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, муниципальными правовыми актами Володарского муниципального района, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации.

6.2. Система оплаты труда работников учреждения разрабатывается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) профессиональных стандартов;
- в) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- г) государственных гарантий по оплате труда;
- д) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях Володарского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Володарского муниципального района;
- е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений Володарского муниципального района;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3. Системы оплаты труда работников учреждения включают:

- Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов).
- Доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.
- Системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.4. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера образовательной организации, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательной организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а так же с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

6.6. Наличие у работников справки об окончании 3-х полных курсов высшего учебного заведения не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

6.6. Заработная плата заместителей руководителя образовательной организации состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этой организации.

6.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по существующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

6.8. Выплаты компенсационного характера в образовательной организации осуществляются:

а) за занятость на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.9. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149-154 ТК РФ.

6.10. При введении новых систем оплаты труда работников учреждения, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.10.1. Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда от 4% до 12% от должностного оклада (тарифной ставки) за время фактической занятости работника на таком рабочем месте или в таких условиях труда.

Конкретные размеры доплат определяются по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.10.2. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном, не менее 35%, размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.10.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

6.10.4. Работнику устанавливается доплата за совмещение профессий (должностей) при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном

объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению Сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10.5. Работнику устанавливается доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению Сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10.6. Работнику устанавливаются доплаты за дополнительно возложенные обязанности. Доплаты за дополнительно возложенные обязанности на Работника по должности «учитель» устанавливаются в процентах от минимального оклада по ПКГ.

6.10.7. За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением о выплатах стимулирующего характера.

6.11. Согласно приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» за педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю. Работники письменно предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

За педагогическую работу педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, выплачивается компенсация в порядке, установленном частью 9

статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации.

6.12. Оплата труда педагогических и других работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

6.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование что фиксируется в локальных нормативных актах образовательной организации

6.14. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца: 5 и 20 числа каждого месяца: 20 числа выплачивается первая часть заработной платы работника за текущий месяц - в сумме не менее 50% должностного оклада; 5 числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником.

6.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть не повышается. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.(ст. 236 ТК РФ)

6.16. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.17. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.18. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы с учетом рекомендаций соответствующих государственных органов исполнительной власти Нижегородской области, в соответствии с итоговым оценочным листом по подведению итогов оценки эффективности труда Работника.

6.19. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации и включают в себя:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за результативность и качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

6.20. При введении новых систем оплаты труда работников образовательной организации (эффективный контракт) размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.21. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем образовательной организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждениям услуг, образовательная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.22. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

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

6.23. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.24. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

7. Трудовой распорядок и дисциплина труда

7.10. Руководитель образовательной организации обязан ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с локальными нормативными актами образовательной организации, связанными с его трудовой деятельностью, коллективным договором под роспись до подписания трудового договора.

7.11. Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействия) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба работодателю и ущерба, возникшего у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ):

7.11.1.1. были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;

7.11.1.2. были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

7.12. Кроме случаев, предусмотренных статьей 243 ТК РФ, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

7.12.1.1. должность работника входит в Перечень должностей и работ, утвержденный Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 года № 85.

7.12.1.2. с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности или это условие предусмотрено в трудовом договоре.

7.13. Руководитель образовательной организации ставит в известность профком о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба (ст. 248 ТК РФ).

7.14. Работники образовательной организации имеют право обратиться в профком в случае нарушения со стороны руководящих работников их трудовых прав.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Стороны договорились, что работодатель:

8.2. Обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.3. Своевременно и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

9. Охрана труда и здоровья

9.1. Для реализации права работников на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

Работодатель обязуется:

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

9.3. Проводить в образовательной организации специальную оценку условий труда в соответствии с федеральным законом РФ от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

9.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

9.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития РФ от 10.12.2012 № 580н (в редакции от 14.07.2016) "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

9.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж

по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда на начало учебного года.

Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в три года

9.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.

9.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 4 к настоящему Договору).

9.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

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

9.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.12. Разрабатывать по мере необходимости и пересматривать в положенные сроки инструкции по охране труда с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

9.14. Создавать в образовательной организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

9.16. 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 за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

9.18. Обеспечить информационно-профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников..

9.18.1. Способствовать формированию культуры здорового образа жизни, организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия, меры по борьбе с курением, чрезмерным потреблением алкоголя и наркотиками.

9.18.2. Проводить дополнительную иммунизацию, вакцинопрофилактику работников в рамках национального календаря профилактических прививок, за счёт средств организации, с целью совершенствования профилактических мер противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников, осуществлять комплекс мер по повышению качества образования граждан.

9.18.3. С целью предотвращения случаев наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, проводить информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов среди сотрудников;

- включение информации о ВИЧ-инфекции/СПИДе в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

9.18.4. Недопущение дискриминации ВИЧ – инфицированных сотрудников. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ – статуса. Раскрытие ВИЧ – статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

9.18.5. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ – инфекцию (выявлению).

Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

9.18.6. Регулирование трудовых отношений с ВИЧ – инфицированными сотрудниками.

Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ – инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Руководство учреждения обеспечит соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

9.18.7. Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)», и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н.

9.18.8. 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 назначение 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 согласовывается (согласовываются) с работодателем.

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

Профком обязуется:

9.20. Проводить работу по оздоровлению детей и работников образовательной организации.

Работники обязуются:

9.21. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

9.22. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

9.23. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

9.24. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.25. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.26. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

9.27. В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме», Приказом Гособразования СССР от 04.07.1989 № 541 «О введении в действие Правил пожарной безопасности»:

9.27.1. Работодатель имеет право:

9.27.1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

9.27.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;

9.27.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

9.27.1.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

9.27.2. Работодатель обязан:

9.27.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а так же выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

9.27.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

9.27.2.3. Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать Работников мерам пожарной безопасности;

9.27.2.4. Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

9.27.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;

9.27.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, становлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требования пожарной безопасности и возникновении пожаров;

9.27.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;

9.27.2.8. Обеспечивать доступ в помещение должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;

9.27.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;

9.27.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

9.27.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

9.27.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

9.27.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации

10. Гарантии и компенсации

10.1. Стороны договорились, что

10.1.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

10.1.1. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников образовательной организации и членов их семей.

10.1.2. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

10.1.3. Другие дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты в установленном порядке.

10.2. Стороны подтверждают:

10.2.1. Педагогические работники образовательной организации пользуются правом на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением независимо от размера жилой площади в соответствии с законодательством Нижегородской области.

10.2.2. Педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов и суточных в установленном размере с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

10.3. Работодатель обязуется:

10.3.1. С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в пределах средств, выделенных на оплату труда.

10.3.2. В пределах средств, выделенных на оплату труда устанавливать премии для творчески работающих учителей в соответствии с Положением о премировании работников образовательной организации.

10.3.3. ходатайствовать перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и (или) выделении ссуд на его приобретение (строительство) в соответствии с действующим законодательством;

10.3.4. организовать в образовательной организации общественное питание (столовая, буфет, комнаты (места) для приема пищи);

7.3.5. ходатайствовать перед муниципальным органом управления образованием о предоставлении материальной помощи работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам образовательной организации.

11. Обязательства профкома

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом от 12.01.1996. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 01.01.2017) и ТК РФ.

11.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

11.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

11.7. Направлять учредителю (собственнику) образовательной организации заявление о нарушении руководителем законов и иных нормативных актов о труде, условий Договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

11.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.11. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

11.13. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

11.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

11.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

11.2.1. Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами области.

11.2.2. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников образовательной организации.

11.2.3. Оказывает материальную помощь членам первичной профсоюзной организации из средств профсоюзного бюджета.

11.2.4. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

12. Гарантии деятельности и защита прав первичной профсоюзной организации

Стороны договорились о том, что:

12.1. Первичная профсоюзная организация по уполномочию работников вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией.

12.2. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, в случае, если они уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы.

12.3. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

12.4. 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.

12.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

12.6. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации, объединяющих его работников, помещение

для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах)(ст. 377 ТК РФ).

12.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета образовательной организации одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями образовательной организации.

12.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

12.9. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

12.1.1. Стороны признают, что увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителя (его заместителя) выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 , работников, указанных в части первой настоящего пункта, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

12.1.2. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

12.1.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других, предусмотренных действующим законодательством.

12.1.4. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами выборного органа первичной профсоюзной организации (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);
- 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, предусмотренные действующим законодательством.

12.1.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

12.2. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

12.2.5.1. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

12.2.5.2. представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

12.2.5.3. представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

12.2.5.4. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

12.2.5.5. установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

12.2.5.6. распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

12.2.5.7. утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

12.2.5.8. установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

12.2.5.9. распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

12.3. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

12.3.5.1. применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

12.3.5.2. временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

12.3.5.3. увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

12.4. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

12.4.5.1. сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

12.4.5.2. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

12.4.5.3. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

12.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

12.6. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

12.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

12.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

12.9. Стороны:

12.9.1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

12.9.2. Подтверждают:

- принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения социально-трудовых, политических и иных прав и свобод граждан, гарантируемых Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и законами субъекта Российской Федерации;

- запрещается обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или непринадлежностью его к профсоюзу;

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителем(ями) в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

12.9.3. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

12.9.4. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

13. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

13.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

13.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

13.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

13.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

13.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

13.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

13.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

13.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

13.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

13.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

13.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

13.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

13.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

13.5.1.1. установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

13.5.1.2. принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

13.5.1.3. составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

13.5.1.4. установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

13.5.1.5. привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

13.5.1.6. установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом не более 2 часов;

13.5.1.7. привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

13.5.1.8. установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

13.5.1.9. принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

13.5.1.10. принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

13.5.1.11. утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

13.5.1.12. определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

13.5.1.13. определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

13.5.1.14. формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

13.5.1.15. формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13.5.1.16. принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

13.5.1.17. изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

13.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

13.6.1.1. сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

13.6.1.2. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

13.6.1.3. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

13.6.1.4. повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

13.6.1.5. совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

13.6.1.6. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

13.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

13.7.1.1. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

13.7.1.2. представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

13.7.1.3. представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

13.7.1.4. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

13.7.1.5. установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

13.7.1.6. распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

13.7.1.7. утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

13.7.1.8. установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

13.7.1.9. распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

13.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

13.8.1.1. применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

13.8.1.2. временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

13.8.1.3. увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

13.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

13.9.1.1. сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

13.9.1.2. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

13.9.1.3. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

13.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

13.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

13.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

13.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

14. Обязательства профкома

Профком обязуется:

14.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом от 12.01.1996. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 01.01.2017) и ТК РФ.

14.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

14.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы.

14.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

14.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

14.7. Направлять учредителю (собственнику) образовательной организации заявление о нарушении руководителем законов и иных нормативных актов о труде, условий Договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

14.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

14.11. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

14.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

14.13. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

14.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

15. Основные формы участия работников в управлении организацией

Стороны гарантируют в установленном порядке и в пределах их компетенции участие работников в управлении организацией:

15.1. Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

5.1.1. учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашениями;

15.1.2. проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

15.1.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

15.1.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

15.1.5. обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;

15.1.6. участие в разработке и принятии коллективных договоров;

15.1.7. участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями;

15.1.8. иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

15.2. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

15.2.1. реорганизации или ликвидации организации;

15.2.2. введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

15.2.3. подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

15.2.4. по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями.

15.3. Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

16. Контроль и ответственность за выполнение договора

Стороны обязуются в установленном порядке и в пределах их компетенции:

Образовательная организация обязуется:

16.1. Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетами всех уровней средства на оплату труда работников, направленные на обеспечение нормального функционирования образовательной организации.

16.2. Рассматривать существующее состояние образовательной организации с учетом целесообразности его содержания и качественного уровня развития.

16.3. Организовывать проведение технической экспертизы зданий и сооружений образовательной организации на соответствие требованиям безопасности и санитарно-гигиенических норм.

16.4. Осуществлять контроль за ходом капитального и текущего ремонта образовательной организации.

16.5. Не допускать ликвидации и перепрофилирования образовательной организации без согласия с профкомом.

16.6. Проводить мероприятия, направленные на укрепление финансовой дисциплины.

16.7. Проводить работу по защите правовых, экономических и социальных интересов работников.

16.8. Выделять средства на профессиональную подготовку и переподготовку работников образовательной организации.

16.9. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению настоящего Договора, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом (ст. 5.27, 5.28, 5.29, 5.30, 5.31 КоАП РФ).

16.10. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

16.11. Стороны обязуются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Договора вступить в переговоры для заключения нового коллективного Договора.

16.12. Рассматривают в срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

16.13. 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.

16.14. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Профком обязуется:

16.15. Способствовать руководству образовательной организации в укреплении производственной и трудовой дисциплины в коллективе.

16.16. Выдвигать требования об отмене, приостанавливать действия или вносить изменения в управленческие решения, противоречащие обязательствам данного Договора и ухудшающие экономическое положение работников.

16.17. Оказывать работникам помощь в изучении и правильном применении трудового, гражданского и жилищного законодательства.

16.18. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности, соблюдением руководством законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

16.19. Осуществлять контроль за ходом выполнения коллективного договора по вопросам предоставления гарантий и компенсаций работникам в соответствии с разделом VII ТК РФ.

Стороны договорились:

16.20. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

16.21. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

16.22. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

16.23. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

17. Приложения:

16.1. Правила внутреннего трудового распорядка в образовательной организации (Приложение 1);

16.2. Положение об оплате труда работников образовательной организации (Приложение 2);

16.3. Перечень рабочих мест и профессий, получающих доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. (Приложение 3);

16.4. Производственный контроль за охраной труда (Приложение 4).

Примечание*

1. Проект Коллективного Договора с приложениями рассмотрен и принят на общем собрании работников образовательной организации от 18 июня 2019 г. Пр. №3;

2. Проект Коллективного Договора с приложениями рассмотрен и выражено мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МАОУ СШ №8 от 18.06.2019 №5

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ШКОЛА №8**

Володарского района Нижегородской области
с. п. Новосмолинский

От имени работодателя договор
подписан
Директор МАОУ СШ №8
_____ И. В. Васильева
« 18 » июня 2019 г.

От имени работников договор подписан
Председатель профкома
_____ Е. С. Соболева
« 18 » июня 2019 г.

Производственный контроль за охраной труда

3 п/п	мероприятия	ответственный	Срок	основание
1.	Обеспечивать своевременное обучение, вводный, первичный и периодический инструктаж на рабочих местах для всех сотрудников школы	Директор школы. Администрация, комиссия по охране труда	В сроки, установленные законодательством	В соответствии с ФЗ «Основы законодательства РФ об охране труда» ст. 225 ТК РФ
2.	Производить проверки сопротивления изоляции с составлением акта	Директор школы. Администрация, комиссия по охране труда	Не реже 1 раза в 3года	Согласно ТУ на оборудование
3.	Нанести на производственное оборудование и коммуникации опознавательные знаки и знаки безопасности	Директор школы. Администрация, комиссия по охране труда	В течение срока действия КД	Согласно ТУ на оборудование
4.	Обеспечить техническим сотрудникам выделение бытовых помещений.	Директор школы. Администрация, комиссия по охране труда	В течение срока действия КД	
5.	Ежегодно (до начала отопительного сезона) производить подготовку помещений школы к работе в зимних условиях	Директор школы. Администрация, комиссия по охране труда	В срок до 15.10, ежегодно	
6.	Не реже одного раза в 2 года производить разработку и периодическую корректуру обязательных инструкций по охране труда для всех категорий Работников с учетом мнения выборного; профсоюзного органа школы	Директор школы. Администрация, комиссия по охране труда	В течение срока действия КД	Ст. 212 ТК РФ
7.	Производить периодический контроль по соблюдению всеми Работниками правил	Директор школы. Администрация, комиссия по охране труда	По соответствующему графику	В соответствии с ФЗ «Об охране труда в РФ»

	охраны труда при обращении с приборами и имуществом, химическими реактивами и т.д.			
8.	<p>Проведение специальной оценки условий труда в целях:</p> <ul style="list-style-type: none"> -планирования и проведения мероприятий по охране и условиям труда в соответствии с действующими нормативными правовыми документами; -обоснования предоставления льгот и компенсаций Работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, в предусмотренном законодательством порядке; -включения в трудовой договор (контракт) условий труда Работников; -ознакомления работающих с условиями труда на рабочих местах. <p>Специальная оценка проводится за счет средств работодателя.</p> <p>Специальной оценке условиям труда подлежат все имеющиеся в ОУ рабочие места.</p>	<p>Директор школы. Администрация, комиссия по охране труда</p>		ст.212 ТК РФ
9	<p>Проводить специальную оценку условий труда не реже одного раза в 5 лет с момента проведения последних измерений.</p> <p>Обязательной оценке подлежат рабочие места после</p>	<p>Директор школы. Администрация, комиссия по охране труда</p>	<p>В течение срока действия КД</p>	ст.212 ТК РФ

	замены производственного оборудования, изменения технологического процесса, реконструкции средств коллективной защиты и др., а также по требованию органов Государственной экспертизы условий труда Российской Федерации при выявлении нарушений при проведении специальной оценки условий труда.			
10	Ежегодно представлять заявки в довольствующий орган на финансирование мероприятия по охране труда и проведение специальной оценки рабочих мест. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда. Ежегодно представлять заявки в фонд соцстрахования на проведение мероприятий по предупреждению производственного травматизма.	Директор школы. Администрация, комиссия по охране труда	В соответствии со сроками исполнения мероприятий в	В соответствии с ФЗ «Об охране труда в РФ» «О государственном социальном страховании в РФ», ОТС п.56, ст.226 ТК РФ
11	Обеспечивать Работников бесплатной спецодеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты.	Администрация. Директор школы	В соответствии со сроками службы ИСЗ	Приложение № 6 к КД
12	Обеспечить строгое соблюдение порядка расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с федеральным законодательством.	Администрация, комиссия по охране труда	В сроки по федеральному закону	«Положение о расследовании несчастных случаев на производстве» от 2003 г. Ст.228 – 231 ТК РФ
14	Обеспечить обязательную выдачу	Директор школы.	В течение срока действия	Приложение к КД, ст. 221 ТК РФ в соот. С Пр.

	смывающих и обезвреживающих средств.	Администрация, комиссия по охране труда	КД	МО РФ № 387 от 2003 г.
15	Укомплектовать кабинеты школы аптечками первой помощи, разместить их в местах, доступных в экстренных ситуациях.	Директор школы. Администрация, комиссия по охране труда	В течение срока действия КД	ФЗ «Об основах охраны труда в РФ»
16	Создать комиссию по охране труда. Итоги работы комиссии подводить ежегодно.	Директор школы	В конце каждого календарного года	В соответствии с приказами МО РФ
17	Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников Освободить беременных женщин от работы для профилактических медицинских осмотров с сохранением средней заработной платы.	Директор школы. Администрация, комиссия по охране труда	По мере необходимости	В соответствии с ФЗ «Об охране труда и материнства и детства в РФ» ст. 254 ТК РФ
18	Не привлекать женщин со времени установления беременности и в период кормления детей грудью к выполнению работ, связанных с воздействием вредных факторов. Для Работников, работающих с ПК, применяются рекомендации СанПиН 2.2.2\2.4.1340-03	Директор школы. Администрация, комиссия по охране труда	В течение сроков действия КД	В соответствии с ФЗ «Об охране труда и материнства и детства в РФ» ст. 253 ТК РФ
19	Осуществлять все мероприятия по государственному социальному страхованию Работников. Обеспечивать своевременное	Директор школы	В течение сроков действия КД	В соответствии с ФЗ «Об охране труда в РФ» «О государственном социальном страховании в РФ»

	начисление и уплату страховых взносов на ГСС и ОСС от несчастных случаев на производстве.			
20	Своевременно оформлять и представлять документы для назначения пособий всех видов из средств государственного социального страхования Работникам организации из числа гражданского персонала..	Директор школы. Администрация, комиссия по охране труда гл бухгалтер	В течение сроков действия КД	В соответствии с ФЗ «Об охране труда в РФ» «О государственном социальном страховании в РФ»
21	Ежегодно заключать с представительным органом первичной профсоюзной организации соглашение по охране труда, строго выполнять его положения и подводить итоги выполнения на общем собрании работников образовательной организации.	Директор школы	В течение сроков действия КД	В соответствии с ОТС, п 57

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ШКОЛА №8**

Володарского района Нижегородской области
с. п. Новосмолинский

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА
общего собрания работников образовательной организации**

с.п.. Новосмолинский

№3

от «18» июня 2019 г.

ПРИСУТСТВОВАЛИ: работники образовательной организации в количестве 64 человека.

ПРИГЛАШЕНЫ: -

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1.О результатах деятельности образовательной организации за 2018 – 2019 уч. г.
Докладчик: директор Васильева И.В.

2. О принятии Коллективного договора на 2019 – 2022 г.г.
Докладчик: директор Васильева И.В.

3.Об укреплении мер по антитеррористической безопасности образовательной организации.

Докладчик: директор Васильева И.В.

Председательствующий на собрании– Сюбаева Е. А. – учитель образовательной организации

Выступили:

1. Сюбаева Е. А. –учитель образовательной организации по повестке дня.
- 2.Андреева Т. О.–работник образовательной организации– предложила принять данную повестку дня «в целом».

Проголосовали: «единогласно».

2. О принятии Коллективного договора на 2019 – 2022 г.г.

Выступали:

1.2. Васильева И.В. - директор МАОУ СШ № 8, довела до сведения работников образовательной организации, что настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является локальным нормативным актом, разработанным и принятым в пределах компетенции образовательной организации в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Нижегородской области от 27 апреля 1999 г. N 40-3 «О социальном партнерстве», Отраслевым организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашением о взаимодействии между Министерством образования и науки Нижегородской области и Нижегородской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ, иными федеральными и региональными нормативными правовыми актами, в целях регулирования социально-трудовых отношений в образовательной организации, принят* в соответствии с ч.3 ст.30 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Настоящие Договор призван укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений Договора, контроль и ответственность в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней школе № 8 Володарского района Нижегородской области (МАОУ СШ №8) (далее – образовательная организация), который заключается работниками и работодателем в лице их представителей.

Настоящий Договор локальным является локальным правовым актом образовательной организации.

Неотъемлемыми приложениями к настоящему договору являются:

- Правила внутреннего трудового распорядка в образовательной организации (Приложение 1);

- Положение об оплате труда работников образовательной организации (Приложение 2);
- Перечень рабочих мест и профессий, получающих доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. (Приложение 3);
- Нормы бесплатной выдачи: специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работникам; смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приложение 4).

Настоящий Договор отрегулирован в соответствии с последними изменениями в ТК РФ, действующим законодательством в сфере трудовых отношений. Новеллой является эффективный контракт в соответствии с профессиональным стандартом (соответственно).

Проект настоящего договора был представлен на общее обсуждение и размещен в библиотеке образовательной организации, направлен в профсоюзный комитет школы.

Предложений, замечаний и дополнений по тексту проекта Коллективного договора администрации образовательной организации не поступило.

Соболева Е. С. – председатель профсоюзного комитета образовательной организации – пояснила, что сторонами настоящего Договора являются:

- работники образовательной организации, являющиеся членами первичной профсоюзной организации, в лице их представителя –председателя первичной профсоюзной организации.
- работодатель в лице его представителя –руководителя образовательной организации.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30,31 ТКРФ).

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников образовательной организации.

Стороны в лице администрации образовательной организации и профсоюзного комитета договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профсоюзный комитет образовательной организации обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

Действие Договора:

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного Договором.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципальной образовательной организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

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

Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений

Договора решаются сторонами.

Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Сюбаева Е. А. – председатель собрания работников образовательной организации - собрание должно определить доверенных лиц для подписания Коллективного договора. Прошу выдвигать кандидатуры.

Андреева Т. О. – предлагаю от имени образовательной организации уполномочить директора школы Васильеву И. В., а от имени собрания – председателя профсоюзного комитета школы Соболеву Е. С.

Сюбаева Е. А. - председатель собрания работников образовательной организации - еще будут предложения?

Дудникова С. А. – предлагаю подвести черту и поставить на голосование.

Соболева Е. С. – председатель профсоюзного комитета образовательной организации - доложила, что настоящий проект Договора был рассмотрен на заседании профсоюзного комитета образовательной организации и замечаний не вызвал. Предлагается общему собранию работников образовательной организации к принятию.

Проголосовали: «единогласно»

Решение:

1. Принять Коллективный договор на 2019 – 2022 г.г.
2. Направить текст Коллективного договора на уведомительную регистрацию в Министерство социальной политики Нижегородской области.
3. Уполномочить директора школы Васильеву И. В. подписать коллективный договор от имени работодателя и председателя профсоюзного комитета школы Соболеву Е. С. от имени общего собрания работников образовательной организации.
4. Уполномочить директора Васильеву И. В. направить текст Коллективного договора на уведомительную регистрацию в Министерство социальной политики Нижегородской области.
5. Работодателю в лице директора Васильевой И. В. довести текст Коллективного договора работников в течение 10 дней после его подписания и регистрации, в т. ч. через официальный сайт образовательной организации в сети ИНТЕРНЕТ.
6. Профсоюзному комитету образовательной организации разъяснять работникам положения Коллективного договора.

Председатель общего собрания работников образовательной организации:

/ Е. А. Сюбаева./

Секретарь:

/С. В. Плюскова./

Пролінуровано, прокумеровано и
судилоно печатко *51*
И. В. Васильева
Директор МАНОУ СИ №8 Листов
И. В. Васильева

