

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Седановская средняя общеобразовательная школа»

Представитель работодателя -


Директор МОУ «Седановская СОШ»



Соколова И.Ю.

Представители работников

Председатель ПК первичной  
профсоюзной организации

 Боровская Т.А.

"11" сентября 2020 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**на 2014- 2023 годы**

## СОГЛАШЕНИЕ

к действующему Коллективному договору муниципального общеобразовательного учреждения «Седановская средняя общеобразовательная школа» от 01.03.2014г.

11.09.2020г.

Настоящее Соглашение заключено трудовым коллективом муниципального общеобразовательного учреждения «Седановская средняя общеобразовательная школа» в лице представителя работников, председателя первичной профсоюзной организации Боровской Татьяны Андреевны с работодателем муниципального общеобразовательного учреждения «Седановская средняя общеобразовательная школа» в лице директора Соколовой Ирины Юрьевны о нижеследующем:

1. Настоящим Соглашением Стороны договорились в соответствии с п.2 ст.43 ТК РФ о продлении срока действия Коллективного договора на три года (по сентябрь 2023г. включительно)
2. Настоящее Соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу.


Директор МОУ «Седановская СОШ»

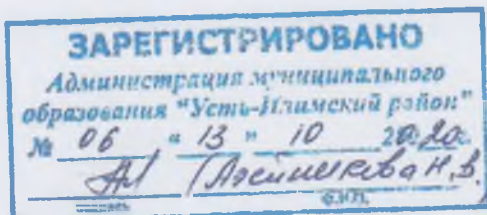


И.Ю. Соколова

Представитель коллектива

Председатель ПК

 Боровская ТА.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации. Коллективный договор составлен с учетом требований Трудового кодекса Российской Федерации (ст.40-44); Закона Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях"**

**1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Муниципального общеобразовательного учреждения «Седановская средняя общеобразовательная школа», представленный в лице директора Соколовой Ирины Юрьевны, именуемый далее "Работодатель", и работники организации, именуемые далее "Работники", представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее "Профсоюз", в лице ее председателя Боровской Татьяны Андреевны.**

**1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:**

- совершенствования, системы социально-трудовых отношений в организации, способствующей стабильной работе организации;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников; - реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

**1.4. Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.**

**1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.**

**1.6. Коллективный договор заключен на срок трёх лет с 2014г. по 2017г , с продлением по 01.03.2020г., с продлением по 11.09.2023г.**

**1.7. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к коллективному договору.**

**1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором.**

**1.9. Коллективный договор после подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.**

**1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации образовательного учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.**

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

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

**При смене собственника образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода права собственности.**

**1.12. В течение срока действия коллективного договора:**

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

**1.13. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.**

## 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

**2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:**

- 1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.
- 2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных, связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав

работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением;

предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

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

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом, как представителем работников (трудового коллектива, в том числе не состоящих в профсоюзной организации), обеспечивает исполнение действующего в РФ законодательства, гласность содержания, выполнения коллективного договора.

2.3. Работодатель:

1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Обеспечивает учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений

3) Обязуется своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4. Профком:

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

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора.

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

5) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

6) Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

7) Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении, оказывает помощь администрации в улучшении условий работы в учреждении, (ремонтные работы, обеспечение оборудованием и т.п.), способствуют выполнению в трудовом коллективе действующего законодательства с учетом специфики учреждения.

2.6. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, в части премирования и стимулирующих выплат работникам учреждения принимаются по согласованию, совместно с профкомом.

2.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает их по согласованию с профкомом.

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников МОУ «Седановская СОШ»;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень 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;
- 6) положение о комиссии по трудовым спорам;
- 7) положение о хранении и использовании персональных данных работников.

### 3. Трудовые отношения

3.1. Стороны подтверждают:

- 1) В соответствии с законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» (ред от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ для работников учреждения Работодателем является данное образовательное учреждение.

2) Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

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

3) Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, 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).

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

5) Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

6) Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ст. ТК РФ:

81: п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10; 84 п.2; 336 п.п. 1, 2,

производится с учетом мотивированного мнения профкома.

#### 4. Рабочее время и время отдыха

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

Продолжительность рабочей недели определяется учебными планами начального общего, основного общего, среднего общего образования. В МОУ «Седановская СОШ» используется для начального общего образования (1-4кл) учебный план пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, для основного общего и среднего общего образования (5-11кл) – шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Следовательно, работа для педагогического и вспомогательного персонала строится с учетом данной особенности, что отражается в учебном расписании и порядке выполнения должностных обязанностей работников, конкретизируется в трудовых договорах с работниками и дополнительных соглашениях к ним.

1) В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003г № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

2) Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

3) Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с информированием работника и профкома, работника. 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 в письменном виде.

4) При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется 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, указанных в п.7 настоящего раздела.

5) Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

6) Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны:

а) по взаимному согласию сторон;

б) 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);

- увеличения объема учебной нагрузки/должностных обязанностей в связи с производственной необходимостью из-за отсутствия квалифицированных кадров по учебным дисциплинам, либо должностей штатного расписания от 0,25 до 0,75 ставки из-

за невозможности привлечения специалистов на неполный объем ставки, что оформляется дополнительным соглашением с работником и распорядительной документацией (приказом);

- 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 для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

7) В учреждении 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.

8) Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, с минимальными перерывами между занятиями.

Учителям (с учётом рациональности расписания, соблюдения санитарных правил учебного процесса) по-возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Соблюдение одинаковых условий для педагогов в части расписания контролируется директором и председателем ПК.

9) Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

10) Для сторожевой охраны устанавливается сменный режим работы, в соответствии с графиком сменности, утверждённым работодателем, с суммированным учетом рабочего времени.

График сменности составляется с учетом требований трудового законодательства о предоставлении работнику непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов.

Режим работы (рабочие дни и выходные, время начала и окончания работы определяется правилами трудового распорядка либо трудовым договором:

- продолжительность рабочей смены работника составляет 12 часов;

- время работы: текущие рабочие дни недели по графику, время начала работы с 20.00, время окончания работы 8.00. Время работы дневной смены (суббота) с 15.00 до 20.00.

В выходные и праздничные дни: дневная смена с 8.00 до 20.00, ночная смена с 20.00 до 8.00.

11) 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, либо предоставляется другой полноценный день отдыха.

В этом случае работа в праздничный день не оплачивается.

12) Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя по согласованию с работником и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

**В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, организационной, ремонтной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя, либо обозначается в плане работы организации на период каникул, который размещается в учительской, в доступном для всех работников месте.**

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

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

#### 4.2. Стороны подтверждают:

1) Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться как с согласия работника и профкома, так и с учетом производственной необходимости.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

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

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством.

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

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.

3) Педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст. 56 закона РФ «Об образовании» предоставляется по их заявлению длительный неоплачиваемый 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 образовательного учреждения.

#### 4.3. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ продолжительностью не менее 3 дней (при аттестации рабочего места);

2) Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы до 5 дней в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (детей работника) ;
- на похороны близких родственников ;
- участникам Великой Отечественной войны ;
- проводы в армию (для родителей)

Более 5 дней:



- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году
- работающим пенсионерам – до 14 календарных дней
- работающим инвалидам – до 60 дней
- матерям, имеющим 2х и более детей до 14 лет, родителям-одиночкам, матерям, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет – 14 дней.

При предоставлении отпуска без сохранения заработной платы работодатель руководствуется ст. 128 ТК РФ.

4.4. 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).

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

## 5. Оплата труда

5.1. Стороны подтверждают:

- 1) Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда, в соответствии со ст. 144 ТК РФ.
- 2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об установлении системы оплаты труда работников МОУ «Седановская СОШ», утвержденным в МОУ от 06.03. 2019г., приказом №27/1, распространяющимся на правоотношения, возникшие с 1 февраля 2019г.
- 3) При разработке Положения о системе оплаты труда работникам МОУ «Седановская СОШ», учреждение ориентируется на примерное Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций МО «Усть-Илимский район», утвержденное Постановлением №297 от 27.08.2018г, с изменениями (Постановление №104 от 05.03.2019г)
- 4) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы -10 и -25 число текущего месяца.
- 5) Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).
- 6) 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. Информация о заработной плате отражается в расчетных листках, выдаваемых работнику ежемесячно.
- 7) В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в размерах, установленных в законодательном порядке.
- 8). В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель производит оплату работникам, участвующим в забастовках, в соответствии с действующим законодательством.
- 9) На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-

вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

10) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится оплата (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

11) За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), устанавливаются компенсационные доплаты, конкретный размер которых определяется Положением об оплате труда работников учреждения.

12) Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (по аттестации), являются обязательными.

13) Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются компенсационные выплаты в размерах, согласно Положению «О системе оплаты труда работников МОУ «Седановская СОШ».

14) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

15) Очередное изменение Положения об оплате труда вносится в Коллективный договор соглашением между работодателем и профкомом организации, являясь приложением к коллективному договору.

## 6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

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

6.2. Работодатель обязуется:

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

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

2) Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились:

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

2) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении 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 90 календарных дней.

6.4. Стороны подтверждают:

1) Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

2) Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 5 лет за счет средств учреждения.

3) При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы и показывающие стабильное качество 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;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;

6.5. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений сохраняются:

- принцип добровольности прохождения аттестации на первую и высшую квалификационные категории
- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения

## 7. Условия и охрана труда

### 7.1. Работодатель:

- 1) Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
- 2) На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- 3) Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
- 4) За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.
- 5) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
- 6) В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.
- 7) Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда, проводит специальную оценку условий труда рабочих мест в соответствии со штатным расписанием организации.
- 8) Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
- 9) Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 10) Вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников учреждения менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату работнику учреждения, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.
- 11) Информировывает работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 12) Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.
- 13) Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение

трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

14) Предоставляет работникам оплачиваемых рабочих дни для прохождения профилактического медицинского осмотра, оплачиваемые отгулы за прохождение медосмотра в период отпуска.

15) Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

16) Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.

17) Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности (стенды с наглядностью).

#### 7.2. Профком:

1) Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

2) Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3) Избирает уполномоченных по охране труда.

4) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

6) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7) Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений.

Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

### 8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации льгот и гарантий работников учреждения.

8.2. Стороны подтверждают:

1) В соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.06.1995г. №610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

8.3. Работодатель обязуется:

1) Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

2) Устанавливать повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) для молодых специалистов, до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию. Размер повышающего коэффициента устанавливается с учетом рекомендаций, действующих для данного региона.

3) Работникам возмещаются (оплачиваются):

а) расходы на оплату проезда к месту проведения отпуска (а также лицам, находящимся на его иждивении) на территории РФ и обратно:

б) расходы на провоз багажа при выезде из района Крайнего Севера и приравненной к ним местности ( пункты а, б применяются в соответствии с законодательством РФ по данному вопросу, Положению в МО УИ района)

- доплата несовершеннолетним за сокращение рабочего дня
- оплачиваются дни прохождения медицинских осмотров
- начисления работникам при сокращении штатной численности или ликвидации предприятия
- надбавки, обусловленные районным регулированием труда (районный коэффициент и северные)
- \*расходы на оплату труда на время учебных отпусков
- в) на оплату курсов повышения квалификации один раз в 5 лет
- \*расходы на доплату до фактического заработка в случае временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые 2 дня нетрудоспособности работника в соответствии с законодательством
- \*суммы платежей (взносов) работодателей по договорам обязательного страхования, а также по договорам пенсионного обеспечения.
- \* компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением «О системе оплаты труда работникам МОУ «Седановская СОШ»

8.4. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

Работодатель:

- 1) Включают по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.
- 2) Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях;
- 3) Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.
- 4) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

- 1) Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председатель – без предварительного согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации
- 2) Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

8.5. Профком:

- 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.
- 2) Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

## 9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

9.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения.

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не

представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

### 10.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Настоящий договор вступает в силу в новой редакции с 11.09.2020 года и действует при регистрации Соглашения о продлении срока действия Коллективного договора до 11.09.2023г., или до введения в действие нового трудового законодательства.

По истечении этого срока договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий, с учетом 3х месячного срока на рассмотрение и согласование договора.

По желанию сторон договор может быть продлён на период от 1 до 3 лет.

10.2.Стороны, договорившись, что в период действия договора, при условии выполнения Работодателем его положений, Профком не выдвигает новых требований по социально-трудовым вопросам и не использует в качестве средства давления на Работодателя приостановления работы (забастовку).

10.3.Все разногласия, возникающие в ходе выполнения договора, разрешаются преимущественно путем переговоров или в соответствии с законодательством РФ.