



## Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Хохряковская средняя общеобразовательная школа» (далее образовательное учреждение) со структурным подразделением Хохряковский детский сад.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее по тексту - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями (указываются полные названия соглашений).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации – Градобоева Елена Леонидовна (далее - профком);

работодатель в лице его представителя - директора Оселедко Алены Ивановны

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется:

1.4.1. На членов первичных профсоюзных организаций на основании Типового положения о первичной профсоюзной организации и Устава профсоюза;

1.4.2. На работников МБОУ, не являющихся членами профсоюза и лично уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы при заключении данного коллективного договора. Указанные работники подают письменные заявления в профсоюзный комитет и администрацию МБОУ с просьбой представлять их интересы и ежемесячно перечислять 150 рублей от их заработной платы на расчетный счет профсоюза в порядке, предусмотренном для перечисления профсоюзных взносов. Администрация МБОУ не вправе включать в индивидуальные трудовые договоры положения, дискриминирующие работников, передавших полномочия на представительство профсоюзной организации.

Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия на заключение коллективного договора от их имени, вправе регулировать свои отношения с администрацией МБОУ в индивидуальном договорном порядке. На указанных работников нормы настоящего коллективного договора распространяются только в объеме, гарантированном трудовым законодательством. На работников, поступивших на работу после заключения коллективного договора, он распространяется на основании их волеизъявления в порядке, предусмотренном в вышестоящих пунктах 1, 2.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения при внесении изменений в пункт 1.3 в части ФИО руководителя.

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



1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Далее по тексту в соответствии с данным пунктом под знаком \*

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока процедуры ликвидации.

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

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

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

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

1.14. Настоящий договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.15. В соответствии со ст.8 ТК РФ работодатель обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (правила внутреннего трудового распорядка; положение об оплате труда работников; соглашение по охране труда; перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров; перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; перечень должностей работников с ненормированным, рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска; положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда; другие локальные нормативные акты) по согласованию с профсоюзной организацией МБОУ «Хохряковская СОШ».

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

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

## II. Трудовой договор\*

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБОУ «Хохряковская СОШ» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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



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

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

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

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

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

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

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

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

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

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);



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

- восстановления на работе 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.

2.11. 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 учащихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также – изменением образовательных программ 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 Положением об оплате труда МБОУ «Хохряковская СОШ». Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению:

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

3.2. Работодатель обязуется:

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

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

3.2.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и согласно приложения №2 соглашения между Министерством образования и науки УР и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2021 годы, по ее результатам устанавливать работникам



соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников или штатов, рассматривать с участием профкома (ст.82 ТК). При этом, при принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан не позднее, чем за 2 месяца в письменной форме известить об этом выборную профсоюзную организацию. В отношении работников-членов профсоюза увольнение по основаниям п.п. 2, 3, 5,6а,в,д, 8, 10 ст.81 ТК производится по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, до 18 лет если ребенок учится; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

4.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

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

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению:

5.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «Хохряковская СОШ» (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1,2), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, учебным расписанием, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностной инструкцией работника и обязанностями, возлагаемыми на него Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.



5.3. Для педагогических работников учреждения 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.

Продолжительность работы накануне не рабочих, праздничных и выходных дней сокращена на 1 час (ст. 95 ТК РФ)

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. При невозможности оптимизации расписания по объективным обстоятельствам для учителей, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (при наличии классного руководства в этот день учитель работает с классом не менее 1 часа 15 минут).

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать на иные виды деятельности и самообразования.

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

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

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

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.



О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 8);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение №7), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск до 3-х дней с сохранением заработной платы, от 3 до 14 дней без сохранения заработной платы (ст.116, 119, 128ТК РФ) в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 2 дней;

- на похороны близких родственников – до 3 дней;

- родителям (законным представителям), женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации — 3 дней и членам профкома — 1 день;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 дней без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ);

- работающим инвалидам – до 60 дней без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ).

5.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

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

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, 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).

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1.оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с действующим законодательством и системой оплаты труда работников организаций бюджетной сферы;

6.2. должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с действующей системой оплаты труда;



6.3. работодатель обеспечивает выплату заработной платы работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в форме перечисления на банковскую карту (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются 9 и 24 число каждого месяца.

6.4. заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;

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

6.6. Наполняемость классов, групп, установленная в соответствии с Гигиеническими требованиями к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях, содержащимися в Санитарно-эпидемиологических правилах (СанПиН 2.4.3648-20), постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28, является максимальной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы, в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества учащихся, воспитанников в классе, группе компенсируется работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размер доплаты определяется комиссией по установлению стимулирующих выплат с учетом объема экономии фонда оплаты труда.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.9.2. В соответствии со статьями 77, 78 и 80 Трудового кодекса РФ, работник может расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе. В этом случае он обязан подать заявление об увольнении за две недели до самой даты увольнения. Статья 80 ТК предусматривает возможность увольнения без отработки, в случае, если дальнейшая работа невозможна в силу уважительных причин. Обстоятельства, благодаря которым можно уволиться без отработки двух недель, следующие:

- зачисление в образовательное учреждение,
- выход на пенсию,
- установленное нарушение трудового законодательства работодателем,
- другие случаи.

6.9.3. В случае задержки заработной платы более 15 дней работник МБОУ «Хохряковская СОШ» имеет право приостановить работу до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). При этом за работником сохраняется среднемесячная заработная плата за все время приостановки работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда (согласно Соглашения).

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

6.9.5. Предусматривать для работников, участвующих в забастовке, компенсационные выплаты в размере 100 % заработка. Для работников, выполняющих обязательный минимум работ — 100 % зарплаты (ст. 409-419 ТК РФ).



6.9.6. Решать вопрос о выделении финансовых средств на проведение специальной оценки условий труда и о выделении денежных средств в размере 0,2 % от фонда заработной платы на проведение мероприятий по охране труда (ст. 219-231 ТК РФ).

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

6.9.8. Системы оплаты труда, формы материального и морального поощрения, размеры должностных окладов, а также нормы труда (учебная нагрузка и другое) устанавливаются работодателем по согласованию с первичными профсоюзными организациями (ст.370-378 ТК РФ).

## VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Предусматривает меры материального поощрения для победителей районных, республиканских, всероссийских, международных профессиональных конкурсов;

- предусматривает меры материального поощрения педагогическим работникам школы за призовые места по итогам участия учеников и воспитанников в конкурсах, олимпиадах и соревнованиях районного, республиканского, российского и международного уровней (Положение о стимулирующих и иных выплатах МБОУ «Хохряковская СОШ»).

7.2. Производит выплату материальной помощи в размере до одного должностного оклада: в случае сохранения фонда оплаты труда

– особо нуждающимся работникам на основании ходатайства руководителя ШМО, службы, члена администрации, первичной профсоюзной организации; в случае пожара, наводнения и т.п.

– в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);

– работникам в связи со смертью близкого родственника (родители (законные представители), супруг(а), дети (опекаемые)).

7.3. Предоставляет работникам МБОУ «Хохряковкой СОШ» скидки при получении их детьми (внуками, опекаемыми) платных образовательных услуг в МБОУ «Хохряковская СОШ».

7.4. Возмещает расходы на оплату коммунальных услуг согласно Положению о порядке предоставлении ежемесячной денежной компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа). (Приложение №5)

## VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ) Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение №3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда, средства в сумме 1 % от фонда оплаты труда.

8.3. Провести специальную оценку условий труда рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране труда.

8.4. Организовать работу комиссии по специальной оценке условий труда. В комиссию в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.5. На паритетной с профсоюзом основе образовать комиссию, назначить



ответственного по охране труда; создать систему охраны труда, определить должностные обязанности лица, ответственного за безопасные условия труда, осуществлять контроль по соблюдению этих условий, добиваться снижения заболеваемости работников.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

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

8.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 7).

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

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

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

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

8.13. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой безопасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.14. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.17. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.18. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

8.20. 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 учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.21. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников МБОУ «Хохряковской СОШ», а также прививок работникам, которым они необходимы по роду служебной деятельности. В соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.



8.22. Обеспечивать перечисление средств на обязательное медицинское страхование и на проведение обязательных медицинских осмотров работников МБОУ «Хохряковская СОШ» в соответствии со ст.45 Федерального Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» обеспечивают педагогическим работникам МБОУ «Хохряковская СОШ» бесплатное прохождение периодических медицинских осмотров, а также прививок работникам, которым они необходимы по роду служебной деятельности.

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

8.24. Один раз в год информировать коллектив на общем собрании работников трудового коллектива учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листов нетрудоспособности, лечение.

8.25. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные, культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (указывается конкретный размер (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель признает работу в качестве председателя организации Профсоюза и в составе ее выборного органа значимой для деятельности учреждений образования и принимает во внимание при поощрении работников, их аттестации.

9.8. Совместно принимать решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

9.9. Руководитель МБОУ «Хохряковская СОШ» предусматривает перечисление средств из внебюджетных источников на счет первичной профсоюзной организации для ведения социально- культурной, физкультурно-оздоровительной и иной работы (ст.377 ТК РФ).



9.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 10.4.2. Отраслевое соглашение). Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374-376 ТК РФ).

9.11. Работодатель не препятствует Профсоюзу в ознакомлении со всеми нормативными актами и распорядительными документами, письмами, рекомендациями и приказами, затрагивающими трудовые социально-экономические и профессиональные интересы работников отрасли, принимаемыми на уровне МБОУ «Хохряковская СОШ», Управлений АМО «Завьяловский район» (ст. 11, п.3 ФЗ «О профсоюзах»)

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

9.13. Работодатель с учетом мнения профкома (по согласованию) рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193 - 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.14. В соответствии с разделом 6 Отраслевого соглашения МНО УР и Рескома профсоюза работников народного образования и науки руководителям образовательных учреждений:

- предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором, свободное от работы время, с сохранением среднего размера заработной платы, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом;
- не препятствовать участию представителей профсоюзных органов в работе



конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления и учреждений образования по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских и районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

9.15. В МБОУ «Хохряковская СОШ» в рабочее время могут проводиться следующие мероприятия, в которых участвуют члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с администрацией МБОУ «Хохряковская СОШ» комиссиях в интересах коллектива на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором:

- переговоры между профсоюзом и администрацией по подготовке заключения коллективного договора, соглашений, подведение их итогов, по коллективным, трудовым, спорам;
- конференции, пленумы, заседания президиумов районной, республиканской организациях профсоюза, совещания председателей профкомов и профорганизаторов;
- учеба, семинары в системе обучения профактива.

За время участия в перечисленных мероприятиях за членами профсоюза сохраняется средняя заработная плата (Закон «О профсоюзах» ст.25, п.5,6, ст.39, 374 ТК, ОС, ст.11.3.3)

9.16. В соответствии с действующим законодательством председатели профкомов и их заместители, не освобожденные от производственной деятельности, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе администрации МБОУ «Хохряковская СОШ» без предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, ст.374 ТК. Расторжение трудового договора по инициативе администрации МБОУ «Хохряковская СОШ» с руководителем (председателем) профкома и его заместителями в течение двух лет после срока их выборных полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК, то есть с предварительного согласия вышестоящего профоргана - районной организации профсоюза (ст.376 ТК, ст.25, п. 1.2.3. закона о Профсоюзах).

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, осуществлять защиту их законных прав и интересов, в т.ч., в судебных и иных государственных и муниципальных органах.

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

10.2. Участвовать в разработке программ и нормативных правовых, других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профзаболеваний и экологической безопасности, защищая права и интересы членов профсоюза, участвовать через первичные профсоюзные организации в расследовании несчастных случаев на производстве (работе), добиваться возмещения вреда, причиненного здоровью на работе; осуществлять профсоюзный контроль по этим вопросам; проводить обучение руководителей и профактива (Закон «О профсоюзах» ст.20, п.2).

10.3. Осуществлять независимый профсоюзный контроль за соблюдением руководителем МБОУ «Хохряковская СОШ» законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (расторжение с согласия профкома), рабочего времени и отдыха, оплаты труда, по срокам выдачи зарплаты и отпускных.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной



платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях поступления ребенка в первый класс и окончания 9 (при смене образовательного ценза), 11 класса в размере 10% от должностного оклада.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора с учетом всего срока действия договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников трудового коллектива 1 раз в год.

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

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

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания или с даты указанной в договоре.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

11.9. За неисполнение коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 2 марта 1992 года с изменениями и дополнениями от 24.11.95г., статьи 25-28, ст.416 ТК. \_\_\_\_\_

Директор МБОУ «Хохряковская СОШ» \_\_\_\_\_ /А.И. Оселедко/

Председатель профсоюзного комитета \_\_\_\_\_ /Е.Л. Градобоева/

Ответственное лицо по охране труда \_\_\_\_\_ /И.О. Загребина/