

От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУ «СОШ №16»

 И. Я. Кацимон

От работодателя
Директор МАОУ СОШ № 16

 Т.М. Поповцева

Протокол № 1
от 22 » октября 2020г.
Принято на общем собрании
Протокол № 2 от 31 октября 2020г.



**Коллективный договор
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
"Средняя общеобразовательная школа
№ 16 с углубленным изучением отдельных
предметов"
на 2021-2023 год.**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми, с <u>защитой</u>	
Регистрационный № <u>88-1/2021</u>	
от <u>11 марта</u> 20 <u>21</u> г.	
Начальник управления труда:	<u>Н.В. Мастрасова</u>
 подпись	и.о.

Сыктывкар 2021

Общие положения

1.1. Цель коллективного договора

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 16 с углубленным изучением отдельных предметов». Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях: - совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работы организации; - закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством; - реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.2. Предмет коллективного договора

Предметом Договора являются взаимные обязательства между Работодателем и Работниками в лице их представителей по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определяющим соблюдение трудового законодательства.

1.3. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего Договора являются:

«Работодатель» в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - директора МАОУ «СОШ №16» Поповцевой Татьяны Михайловны, и «Работники» в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя первичной профсоюзной организации Кацимон Инги Ярославовны.

1.4. Основные права и обязанности сторон коллективного договора

Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять.

Стороны принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов при выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- информирование профсоюза (иного представительного органа работников) о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами и средствами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;
- принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и об охране труда, соглашений (только в обязанности профсоюза, в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации), настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя;
- отказаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств;
- представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности труда, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- воздержаться от объявления забастовок в период действия настоящего Договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

1.5. Действие коллективного договора

Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

Действие Договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

Условия Договора обязательны для его сторон.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положения Работников по сравнению с Договором.

В течение семи дней с даты подписания сторонами Работодатель направляет Договор с приложениями на уведомительную регистрацию в орган по труду.

В течение одного месяца с даты уведомительной регистрации Работодатель направляет Договор на ознакомление Работникам. При приеме на работу Работодатель знакомит работника с настоящим Договором.

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор

В коллективный договор в период срока его действия по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения (Порядок внесения дополнений и изменений в коллективный договор установлен статьёй 44 ТК РФ). Изменения и дополнения в коллективный договор в период его действия оформляются совместными решениями Работодателя и профсоюзного комитета (представителя работников), подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью.

1.7. Выполнение коллективного договора

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора: со стороны Работодателя – заместитель директора по безопасности труда и жизнедеятельности; со стороны Работников – председатель первичного профсоюзного комитета. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством. Для подведения итогов выполнения коллективного договора ежегодно проводится общее собрание работников, на котором Стороны отчитываются о выполнении обязательств по настоящему Договору.

2. Трудовой договор

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, 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 приема 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 законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, 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 по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации с учетом мнения (по согласованию) профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения (по согласованию) профкома. 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.

2.4. 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 году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов. 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.

2.5 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 другим учителям.

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

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

а) по взаимному согласию сторон

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника,

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же образовательной организации на все время простоя либо в другом учреждении, но в той местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином 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.

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа класс-комплектов или количества ручающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждение, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником его работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 72- 75 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. 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 образовательной организации.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются **(Приложением № 1)** к коллективному договору.

3. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились:

3.1. Рабочее время работников – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ «СОШ №16» (приложение №1), учебном расписании, календарным учебным графиком, графиком сменности, должностными инструкциями, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ОО и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Для руководящих работников, работников из числа администрации, хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для женщин, 40 часов для мужчин. Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.2. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 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 МАОУ «СОШ №16», Уставом МАОУ «СОШ №16».

3.3. Для работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается режим работы, при котором продолжительность рабочей смены может устанавливаться до 12 часов в смену.

На период непредвиденного отсутствия, по производственной необходимости, для его замены разрешается привлечение к работам по графику других работников данной категории с их согласия.

3.4. Неполное рабочее время устанавливается по согласованию между работником и работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

3.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

3.7. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

3.8. Время перерыва для отдыха и питания, график дежурств педагогических работников школы, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам школы в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии в учебном заведении) не позднее чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

3.10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- за работу в районах Крайнего Севера (24 календарных дня), за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (16 календарных дней) по истечении шести месяцев работы у работодателя (статьи 321, 322 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно Постановлению Правительства РФ от Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам" (с изменениями и дополнениями) продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников школы составляет 56 календарных дней.

3.11. Отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника предоставляются в соответствии со статьей 128 ТК РФ и по другим уважительным причинам по согласованию с работодателем.

3.12. Педагогические работники имеют право на дополнительный (до одного года) отпуск (не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы) (статья 335 ТК РФ).

4. Оплата труда.

4.1. Оплата труда работников МАОУ «СОШ №16» производится в соответствии с нормативными актами Российской Федерации, Республики Коми, ведомственными нормативными актами Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми, муниципальными правовыми актами МО ГО «Сыктывкар».

4.2. При разработке и утверждении в МАОУ «СОШ №16» показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности); работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда

(принцип предсказуемости); вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности); вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности); правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику («принцип справедливости»); принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться с участием выборного органа первичной профсоюзной организации муниципальной образовательной организации (принцип прозрачности).

Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.3. Разрабатывают Положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к коллективному договору. В этом случае, изменения и дополнения в данные приложения коллективного договора производятся в порядке, установленном коллективным договором.

4.4. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за месячный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного одновременно на всей территории Российской Федерации, в том числе и в Республике Коми, Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями на 28.12.2017 года).

В состав заработной платы работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не должны включаться выплаты за работу в особых климатических условиях, доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.5. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени (например, на условиях работы по совместительству или на 0,5 ставки), то оплата его труда должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, исчисляемого пропорционально отработанному времени.

4.6. Установить, что должностные оклады, оклады, тарифные ставки работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 16 с углубленным изучением отдельных предметов», относящимся по своим функциональным обязанностям к соответствующим работникам здравоохранения, культуры и искусства, физической культуры и спорта, социального обслуживания населения, определяются согласно размерам должностных окладов, предусмотренным соответственно условиями оплаты труда работников муниципальных учреждений здравоохранения, культуры и искусства, физической культуры и спорта, социального обслуживания населения.

4.7. Молодым специалистам на срок до 12 месяцев может быть приставлен наставник, которому производится доплата за наставничество в размере, определенном соглашением сторон трудового договора.

4.8. Условия оплаты труда работников учреждения, содержащихся за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ «СОШ №16» на основе дополнительных соглашений к трудовому договору.

4.9. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) производить в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

4.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

Установление учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется локальным нормативным актом образовательной организации (приказом, распоряжением), который принимается с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

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

При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам 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.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия.

Учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

4.11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с коллективным договором.

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

4.13. Установить следующую структуру заработной платы:

- должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки), в том числе повышенные должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) работников;

- доплаты и надбавки компенсационного характера к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам), в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент и процентная надбавка) и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера (доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника; доплаты молодым специалистам учреждений образования и т.п.);

- доплаты и надбавки стимулирующего характера (надбавки за интенсивность и высокие результаты работы; надбавки за качество выполняемых работ; надбавки за выслугу лет), премии и иные поощрительные выплаты к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам);

- другие виды выплат по заработной плате.

Не входят в состав заработной платы выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата проезда к месту отдыха, оплата обучения и другие).

4.14. Предусматривают в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

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

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

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий организаций.

4.15. Работодатели осуществляют доплаты работникам муниципальных образовательных организаций за работу в ночное время, которые устанавливаются за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере не менее 35 процентов к должностному окладу, окладу (ставке заработной платы, тарифной ставке).

4.16. Работодатель обязуется:

4.16.1. Заработную плату выплачивать в денежной форме (рублях) не реже чем два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца на лицевой счет работника в банке по заявлению. **(Приложение №2)**

4.16.2. Ежемесячно выдавать работникам за 3 дня до выплаты заработной платы расчетные листки, содержащие сведения о составных частях заработной платы работника, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, согласно форме, утвержденной с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

4.16.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами).

4.16.4. Производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска, выплаты при увольнении - в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.16.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

4.16.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

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

4.16.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.16.9. Сверхурочную работу оплачивать не менее, чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.16.10. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере, что предусмотрено статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.16.11. Работу в ночное время оплачивать за каждый час работы в период с 22 часов вечера до 6 часов утра в размере не менее 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада).

4.16.12. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производить в повышенном размере по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях.

4.16.13. Другие компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника, и выплаты молодым специалистам учреждений образования устанавливать в соответствии с Постановлением администрации МО ГО «Сыктывкар» от 21 апреля 2014 г. N 4/1346 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляют управление образования и управление дошкольного образования администрации МО ГО "Сыктывкар" (с изменениями).

4.16.14. За время простоя производить оплату:

- по вине работодателя – в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника – в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.16.15. Установить выплаты стимулирующего характера в пределах средств, выделенных на оплату труда Положением «Об оплате труда работников МАОУ «СОШ №16»:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (по результатам труда за каждый конкретный показатель).

4.17. Работодатели осуществляют доплаты работникам муниципальных образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которые, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, за время фактической занятости на таких работах в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»)

Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда, которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет: выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 № 611; гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

4.18. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим и климатическим основаниям, оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

5. Гарантии и компенсации

5.1. Работодатель в пределах своей компетенции:

5.1.1. Осуществляет контроль за предоставлением в полном объеме мер социальной поддержки педагогическим работникам, в том числе, вышедшим на пенсию.

5.1.2. В случае направления работника в командировку, в том числе для получения дополнительного профессионального образования, за ним сохраняется место работы «должность», средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.2. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность. **(Приложение №3)**

Аттестация педагогических работников муниципальных образовательных организаций не зависит от форм повышения квалификации.

5.3. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а при оплате труда педагогических работников, по должностям которых применяется наименование «старший» (воспитатель старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист старший методист, инструктор-методист старший инструктор-методист), квалификационная категория, установленная по перечисленным должностям, учитывается независимо от того, по какой конкретно должности она присвоена.

5.4. Оплата труда учителей, имеющих квалификационную категорию, осуществляется с учетом данной квалификационной категории по иной занимаемой на условиях совмещения либо совместительства должности, по которой не установлена квалификационная категория, и при условии совпадения профиля работы (направления деятельности):

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по Должности, указанной в графе1.		
1	2		
Учитель	<table border="1" data-bbox="833 439 1401 528"> <tr> <td data-bbox="833 439 871 528"></td> <td data-bbox="871 439 1401 528">Воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор,старший вожатый;</td> </tr> </table> <p data-bbox="810 533 1453 607">педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности)</p>		Воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор,старший вожатый;
	Воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор,старший вожатый;		
Преподаватель-организатор ОБЖ	Учитель ОБЖ, учитель физической культуры, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, работы по основной ДОЛЖНОСТИ)		
Воспитатель Старший воспитатель	Старший воспитатель; воспитатель; педагог дополнительного образования		
Учитель-дефектолог, Учитель-логопед;	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель		
Педагог-психолог Социальный педагог	Воспитатель, старший вожатый, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка)		
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; Инструктор по труду		
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Музыкальный руководитель; концертмейстер		

Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), Тренер-преподаватель Старший тренер-преподаватель	Инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности)
Инструктор физического воспитания	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности)

5.5. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, оплата труда производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год с даты выхода из указанного отпуска.

5.6. В случае истечения у педагогических работников срока действия квалификационной категории не более чем за один год до принятия работником решения об увольнении в связи с выходом на пенсию, на этот период (до 1 года) оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории при условии заключения срочного трудового договора либо соглашения между работником и работодателем в своей муниципальной образовательной организации.

5.7. В случае истечения действия квалификационной категории после своевременной подачи педагогическим работником аттестационных материалов и принятия республиканской аттестационной комиссией положительного решения об установлении квалификационной категории оплата труда сохраняется с учетом имевшейся у педагогического работника квалификационной категории до издания приказа об установлении квалификационной категории.

5.8. Работодатель ходатайствует:

5.8.1. Перед республиканской аттестационной комиссией об установлении высшей (первой) квалификационной категории по основной должности победителям федерального конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями и республиканского конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями в Республике Коми в год, предшествующий аттестации, на основании портфолио, представленного для участия в конкурсе.

5.8.2. Перед республиканской аттестационной комиссией об установлении высшей (первой) квалификационной категории по основной должности победителям, призерам, лауреатам республиканских конкурсов профессионального мастерства в год, предшествующий аттестации, на основании подтверждающих документов.

5.9. График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

5.10. Стороны договорились, что работникам предоставляются следующие гарантии:

5.10.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

5.10.2. Стороны совместно разрабатывают предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации сокращения численности или штата работников.

5.10.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 5 лет.

5.10. 4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.10.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме структурных подразделений учреждения, где невозможно приостановить производство);
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

5.10.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 30 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства организации).

5.10.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие и предоставляются гарантии, предусмотренные статьей 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. Работодатель предоставляет социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями:

5.11.1. Оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации.

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно в пределах территории Российской Федерации назначается и выплачивается работникам и несовершеннолетним детям.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника по истечении 6 месяцев работы, одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. Если работник не использовал своё право на получение компенсации в первый год работы, он может воспользоваться им во второй год работы, в соответствии с нормативно-правовыми актами, регулирующими порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

5.11.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.11.3. Содействует работникам, имеющим детей дошкольного возраста, в устройстве детей сотрудников в детские дошкольные учреждения.

5.11.4. В случае смерти работника оказывает помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивает членам семьи погибшего пособие, предусмотренное действующим законодательством.

5.11.5 При рождении ребенка у работника организации выплачивает ему материальную помощь в размере, определяемом действующим законодательством.

5.11.6. В случаях юбилейных дат (50 и далее через каждые 5 лет) производит единовременную выплату при стаже работы в организации свыше 5 лет при наличии финансовых средств.

5.11.7. Организует и проводит торжественные мероприятия к праздничным дням:

Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя.

5.11.8. Ежегодно организует и проводит конкурсы профессионального мастерства.

Чествует и награждает победителей конкурсов профессионального мастерства.

5.11.9. Ежегодно оформляет стенды по различным тематикам.

5.11.10. Устанавливать дополнительные льготы и гарантии при заключении трудовых договоров с высококвалифицированными специалистами при наличии финансовых средств.

5.11.11. Производить расчет пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за счет средств социального страхования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.11.12. Своевременно и полностью перечислять средства в пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

6 Развитие персонала

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и осуществляет выплату работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации (статья 187 ТК РФ).

6.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома (при его наличии в организации):

6.2.1. Определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.2.2. Организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.3. Повышение квалификации педагогических работников осуществляется не реже чем один раз в три года согласно перспективного плана повышения квалификации работников.

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

6.5. Предоставляет 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.

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

6.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276), стимулировать педагогических работников к повышению квалификационных категорий. По результатам аттестации устанавливать педагогическим работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда.

7 Охрана труда и здоровья

7. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по охране труда, осуществлять финансовое обеспечение реализации плана. **(Приложение №5)**

7.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 0,2% суммы затрат (статья 226 ТК РФ) по предоставлению образовательных услуг.

7.1.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. плановую оценку условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 №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 (по согласованию) профкома.

7.1.4. Создать в школе комиссию по охране труда, в которой на паритетной основе должны входить представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (статья 218 ТК РФ), а так же создать комиссию по трудовым спорам.

7.1.5. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (ст. 212 ТК РФ);

7.1.6. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) в организации.

7.1.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (статья 212 ТК РФ).

7.1.7. Организовать проверку знаний работников школы по охране труда (статья 212 ТК РФ).

7.1.8. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты. **(Приложение №6)**

7.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спец обувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость (**Приложение №7**)

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

7.1.11. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.1.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статьи 212, 213 ТК РФ) по должностям (**Приложение №8**)

Обеспечить прохождение всеми работниками диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);

7.1.13. Не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний (статья 76 ТК РФ).

7.1.14. Содействовать в распространении и продвижении Рекомендации Международной организации 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), Содействовать распространению практического опыта Международной организации труда по вопросам ВИЧ/ СПИДа на рабочих местах. Проводить информационно – методическую работу по применению Рекомендации МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда». Включать вопросы профилактики ВИЧ-инфекции «ВИЧ/СПИД и сфера труда» в деятельность школы, связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни работников, охраной труда и техникой безопасности.

7.1.15. Не допускать к работе работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения;
- не прошедшего (не по вине работодателя) в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке медицинского осмотра.

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

7.1.16. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе:

- не привлекает к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни, не направляет в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- ограничивает применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществляет комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделяет рабочие места исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

7.1.17. Работодатель обеспечивает условия труда молодежи, в том числе:

- исключает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливает индивидуальные режимы труда.

7.1.18. создавать условия для труда инвалидов в соответствии с федеральным и региональным законодательством.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда:

7.2.1. Соблюдать правила по охране труда, технике безопасности, установленные нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями об охране труда в школе;

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;

7.2.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

7.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда; в целях защиты прав и интересов работников:

а) принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда;

б) осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства в области

охраны труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров..

- рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;
- оказывать содействие в обучении уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза;
- проводить совместно работодателем смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

Комплектование аптек для оказания первой помощи осуществляется в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.03.2011г. №169 н «Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптек для оказания первой помощи работникам.

Предусмотреть мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе. Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 г. №181н. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда могут частично финансироваться за счет суммы страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Правила 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, утвержденными приказом Минтруда России от 10.12.2012 г. №580н.

В связи с применением профессиональных стандартов и в соответствии со ст.195.3 и 196 ТК РФ работодатель может направить работников (по своей инициативе) на курсы повышения квалификации, а может провести переподготовку своими силами. Порядок осуществления профессиональной подготовки и

переподготовки должен быть установлен в коллективных договорах, соглашениях и трудовых договорах (абзац 2 ст. 196 Трудового кодекса РФ). В некоторых случаях работодатель обязан проводить повышение квалификации отдельных категорий работников, если это является условием выполнения их работы (абзац 4с. 196 Трудового кодекса РФ).

7.3.1. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором и соглашениями;

7.3.2. Принимать участие в расследовании обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний,

7.3.3. Разрабатывать рекомендации, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

7.3.4. Обеспечивать контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве;

7.4. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и первичного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Гарантии профсоюзной деятельности

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. 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.

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

8.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по соглашению) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.5. Работодатель обязан предоставить выборным органам первичной организации Профсоюза помещений для проведения заседаний (собраний, совещаний, конференций), хранения документации, а также предоставление возможности размещения информации в доступном для всех работников месте, а также оргтехники, средств связи и необходимых нормативных правовых документов, (ст.377 ТК РФ).

8.6. Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами Территориальной Сыктывкарской городской организации работников народного образования и науки РФ, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для : Исчисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза. Заключение каких-либо дополнительных соглашений о перечислении профсоюзных взносов не требуется. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет городской профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педработников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

8.8. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и

обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

9. Работодатель обеспечивает:

9.1. Рассмотрение в 15-дневный срок обращений, заявлений и предложений профсоюзных органов.

9.2. Участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.

9.3. Предоставление в бесплатное пользование выборным профсоюзным органам принадлежащие работодателям, их представителям здания, сооружения, помещения и другие объекты, необходимые для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10. Работодатель обязуется:

10.1 Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов учреждений и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав.

10.2. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии.

10.3. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования

10.4. Предоставлять Профсоюзу информацию по вопросам труда, заработной платы, социально-экономического развития отрасли.

11. Работодатель признает следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

11.1. Указанные работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

11.2. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.3. Члены выборных профсоюзных органов, а также руководители профсоюзных органов и их заместители, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, внештатные правовые и технические инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11.4. Члены выборных органов Профсоюза, а также руководители профсоюзных органов и их заместители, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, совещаний, собраний, созываемых Профсоюзом, на время краткосрочной профсоюзной учебы, освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы.

11.5. Установить надбавку за интенсивность работы для не освобожденных от основной работы председателей первичных профсоюзных организаций в размере не менее 10% должностного оклада (тарифной ставки), из стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

12. Работодатель признает следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

12.1. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

12.2. По предложению Профсоюза стороны совместно принимают решение о представлении к присвоению почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия, в том числе знаком отличия «Чаша знаний» за вклад в развитие образования МО ГО «Сыктывкар» наиболее активных профсоюзных организаторов. Руководители образовательных учреждений совместно с первичными профсоюзными организациями применяют аналогичный порядок поощрения. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

13. Работодатель обязуется:

13.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа (статья 377 ТК РФ).

13.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза (статья 377 ТК РФ).

13.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров (статья 37 ТК РФ) и осуществления контроля за соблюдением Договора.

13.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

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

13.6. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома 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 представления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные 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 формы 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.



Директор МАОУ «СОШ № 16»

Т.М. Попонцева

От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУ «СОШ №16»


И. Я. Кацимон

От работодателя
Директор МАОУ СОШ № 16


Т. М. Поповцева

Протокол № 6
от «31» марта 2021 г.
Принято на общем собрании
Протокол № от марта 2021 г.



**Изменения в коллективный договор
Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
"Средняя общеобразовательная школа
№ 16 с углубленным изучением отдельных
предметов"
на 2021-2023 год.**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми,	
Регистрационный № <u>89-к/2021</u>	
от « <u>24</u> » <u>мая</u> <u>2021</u> г.	
Заместитель министра:	<u>В.В. Коротин</u>
 Подпись	Ф.И.О.

Стороны в лице директора МАОУ «СОШ №16» Поповцевой Татьяны Михайловны, со стороны Работодателя и представителя Работников в лице председателя первичной профсоюзной организации Кацимон Инги Ярославовны пришли к соглашению о внесении изменений к Коллективному договору:

1. Заменить в разделе «Рабочее время и время отдыха» слово «преподавательской» на «педагогической» - п. 3.12

2. Исключить из разделов «Оплата труда», «Охрана труда» слово «аттестация рабочих мест по условиям труда» - п. 4.16.12, п. 7.1.5

3. Исключить из раздела «Охрана труда и здоровья» - п. 7.1.9 следующее условие: в случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

4. Принять раздел «Трудовой договор. Порядок приема, перевода и увольнения работников» - п. 2.10 в следующей редакции:

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению

которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

5. Принять раздел «Порядок приема, перевода и увольнения работников» - п. 2.23 в следующей редакции:

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

6. Принять раздел «Ответственность за нарушение трудовой дисциплины» - в п. 8.3. в следующей редакции:

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за прогул, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

7. Принять Приложение № 7 к коллективному договору в следующей редакции:

Нормы выдачи утепленной специальной одежды для дворника - 1,5 года

Данные изменения вступают в силу с момента подписания.