

**От работодателя:**

И.о. директора учреждения

\_\_\_\_\_ / Першина Р. П. /

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

**От работников:**

Председатель профсоюзной организации учреждения

\_\_\_\_\_ / Хоменко Н.Н. /

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения

Луговской средней общеобразовательной школы

Зонального района Алтайского края

---

на 2022 - 2024 год (ы)

## **I. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении Луговской средней общеобразовательной школе Зонального района Алтайского края.

**1.2.** Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»;

Коллективный договор заключается 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель в лице и. о. директора Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Луговской средней общеобразовательной школы Зонального района Алтайского края Першиной Риммой Павловной.
- Работники Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Луговской средней общеобразовательной школы Зонального района Алтайского края и работники «Детского сада «Солнышко»- филиала МКОУ Луговской СОШ, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Хоменко Натальи Николаевны.

**1.4.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников учреждения (в том числе – совместителей), являющихся членами профсоюза;
- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (*ст. ст. 30, 31 ТК РФ*) и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (*ч.6 ст.377 ТК РФ*)

**1.5.** Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора

**1.6.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

**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.

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

**1.10.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и 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.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

**1.13.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех (3) лет.

## **II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

**2.1.** Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок.

**2.2.** Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового Кодекса Российской Федерации либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

**2.3.** В содержание трудового договора включаются показатели, определяющие существенные условия труда (ст. 57 ТК РФ).

**2.4.** Условия трудового договора могут быть изменены другими локальными актами по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

**2.5.** При заключении трудового договора

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами,

учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (*срочный или бессрочный*) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ.

**2.6.** Работодатель обязан ознакомить под роспись вновь принимаемых на работу с:

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- Уставом образовательного учреждения;
- должностной инструкцией;
- коллективным договором;
- другими локальными актами образовательного учреждения

**2.7.** Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком.

**2.8.** Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (*ч.5, ст. 58 ТК РФ*).

**2.9.** При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

**2.10.** Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

**2.11.** Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

**2.12.** Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (*ст. 84 ТК РФ*), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

**2.13.** При равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

**2.14.** При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет.

**2.15.** Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (*ст. 178 ТК РФ*), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (*п. 7, ст. 77 ТК РФ*);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (*п. 8, ст. 77 ТК РФ*);
- не избрание на должность (*п. 3, ст. 83 ТК РФ*).

**2.16.** Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

### **III. Оплата и нормирование труда**

Работодатель обязуется:

Устанавливать заработную плату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с постановлением Правительства

Алтайского края от 23.10.2017 № 375 « О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов ( автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета»; Постановления Администрации Зонального района Алтайского края от 25.06.2019 № 249; с приказом № 180 по МОУ Луговской СОШ Зонального района Алтайского края от 29 августа 2019 г. «О формировании системы оплаты труда работников учреждения», с приказом № 181 по МОУ Луговской СОШ Зонального района Алтайского края от 29 августа 2019 г. «О распределении фонда оплаты труда и компенсационных выплатах»,

Положения « Об организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в МКОУ Луговской СОШ»; Положения « О компенсационных выплатах фонда оплаты труда работников МКОУ Луговской СОШ; Приказом от 29 августа 2019 года № 108А по «Детскому саду «Солнышко» - филиал МКОУ Луговская СОШ и Положения « О формировании системы оплаты труда работников « Детского сада «Солнышко»- филиале МКОУ Луговской СОШ Зонального района Алтайского края».

Оплату труда библиотечных работников учреждения производить применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общественным областям по разрядам, предусмотренным для этих категории работников.

**3.1.** Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

**3.2.** Наполняемость групп, установленную с учетом норм СанПина, считать предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата педагогическим работникам осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется педагогическому работнику, младшему воспитателю установлением соответствующей доплаты.

**3.3.** Выплату заработной платы производить два раза в месяц 3 и 15 числа. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (с.т. 142 ТК РФ).

- 3.4.** Не допускается приостановление работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.
- 3.5.** В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.
- 3.6.** Работник, отсутствующий в рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.
- 3.7.** В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (ст. 236 ТК РФ).
- 3.8.** При совпадении дня выплат с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.
- 3.9.** Выплачивать заработную плату в денежной форме в отделении №8644 Сбербанка России СБ РФ №153 Бийское.
- 3.10.** Формировать фонд оплаты труда на основании штатных нормативов и тарификации, проведенной в соответствии с реализуемыми учреждением образовательными программами и учебными планами на основе законодательных актов Российской Федерации по вопросам оплаты труда.
- 3.11.** Устанавливать стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения на основании Положения «О стимулирующих и премиальных выплатах к заработной плате/должностным окладам работникам МОУ Луговской СОШ Зонального района Алтайского края», Положения «Об оценке результативности профессиональной деятельности учителей МОУ Луговской СОШ Зонального района Алтайского края», Положения «О формировании системы оплаты труда работников «Детского сада «Солнышко» - филиала МКОУ Луговской СОШ от 29.08.2019 № 108А. Документы разрабатываются и реализуются администрацией образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

**3.12.** Производить оплату труда педагогического персонала МКОУ Луговская СОШ и Детского сада «Солнышко» - филиала МКОУ Луговской СОШ, осуществляющего учебный и воспитательный процесс, исходя из базовой и стимулирующей частей;

Определить объем стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс в размере 9-10% от фонда оплаты труда, *если фонд оплаты труда позволяет оплачивать стимулирующие выплаты после распределения выплат за аудиторную занятость, повышающие коэффициенты, компенсационные выплаты, оплату за дополнительные нагрузки педагогическим работникам школы, не связанные с их основной деятельностью и иных работников учреждения за расширение зоны должностных обязанностей;*

Определить объем стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала детского сада «Солнышко» - филиала МКОУ Луговская СОШ, осуществляющего воспитательный процесс в размере 20% от фонда оплаты труда.

Установить, что базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала детского сада «Солнышко» - филиала МКОУ Луговская СОШ, непосредственно осуществляющего учебный и воспитательный процесс, состоит из общей и специальной частей;

Определить, что общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им часов и численности обучающихся (часы аудиторной занятости) и часов неаудиторной занятости.

Разработать в образовательном учреждении перечень видов работ и размер фонда оплаты труда неаудиторной занятости.

Установить, что специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

- за квалификационную категорию педагога;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград;
- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности;
- за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;
- за работу в сельской местности;
- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- персонафицированные доплаты;



- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета.

**3.13.** Производить изменение заработной платы педагогическим работникам, осуществляющим образовательный процесс:

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

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

**3.15.** Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

**3.16.** Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывать:

- сохранение преемственности классов (групп);

- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы.
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов. (Типовое положение об общеобразовательном учреждении, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 19.03.2001 г. №196, пункт 66).

**3.17.** Выплачивать педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года:

- в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработную плату за фактическое число часов;
- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, - ставку, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной местности;
- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку, - заработную плату, установленную при тарификации .

**3.18.** Оплату труда работников младшего обслуживающего персонала учреждений образования производить, начиная с первого разряда Единой тарифной сетки.

**3.19.** 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 составлять и утверждать тарификационные списки с учетом мнения профкома.

**3.20.** Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплаты по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст. 157 ТК РФ).

Причины, по которым могут быть простои в образовательном учреждении, не зависящие от работодателя и работника:

- авария теплосети;
- предписание Роспотребнадзора.

**3.21.** Вознаграждение педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя является составной частью фонда оплаты труда и учитывается при расчете оплаты за период временной нетрудоспособности, среднего заработка при начислении отпускных и расчете пенсий.

- 3.22.** Производить доплату за проверку тетрадей, за все часы, предусмотренные тарификацией согласно принятым локальным актам по оплате труда.
- 3.23.** Вводить в состав аттестационной комиссии председателя профкома.
- 3.24.** Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ; п. 4.8 Отраслевое тарифное соглашение по учреждениям системы Министерства образования Российской Федерации на 2001-2003 гг.).
- 3.25.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты работникам несет руководитель учреждения.
- 3.26.** Устанавливать ставку (оклад) педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, исходя из количества детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому.
- 3.27.** Устанавливать долю базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, и долю базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждений, обеспечивающих реализацию федеральных государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего, среднего общего образования – 60% к 40%.
- 3.28.** Выплачивать соответствующую разницу в заработной плате (персонифицированную доплату) работникам образовательных учреждений в тех случаях, когда размер их оплаты труда в соответствии с новой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера оплаты труда, действовавшего по единой тарифной сетке по оплате труда работников муниципальных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат).
- 3.29.** Направлять внебюджетные, а также сэкономленные средства фонда оплаты труда образовательного учреждения на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, а также за увеличение дополнительной нагрузки как педагогическому персоналу, так и всем иным работникам учреждения согласно принятому «Положению о формировании системы оплаты труда работников МКОУ Луговской СОШ Зонального района Алтайского края» от 28.08.2019 года (Приказ № 180 от 29.08.2019г.) и « Положению о формировании системы оплаты труда работников «Детского сада « Солнышко»- филиала МКОУ Луговской СОШ Зонального района Алтайского края от 29.08.2019 года .

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

Работодатель обязуется:

- 4.1.** Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ).

- 4.2.** Не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профкома (ст. 123 ТК РФ).
- 4.3.** О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала.
- 4.4.** В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.
- 4.5.** Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника и с дополнительной оплатой.
- 4.6.** Проводить по согласованию с профсоюзным комитетом предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в августе по МКОУ Луговская СОШ.
- 4.7.** Знакомить работников до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.
- 4.8.** При установлении учебной нагрузки на новый учебный год сохранять ее объем, принцип преемственности преподавания предметов в классах.
- 4.9.** В период каникул устанавливать пятидневную рабочую неделю.
- 4.10.** Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливать соответственно нагрузке, установленной при тарификации.
- 4.11.** При составлении расписания учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя.
- 4.12.** Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.
- 4.13.** Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 4.14.** Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.
- 4.15.** Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ст. 119 ТК РФ):
- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
  - бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
  - в связи со смертью родственников I очереди - 3 дня;
  - при вакцинации против коронавирусной инфекции COVID-19 в количестве 2 дней, включая дату вакцинации, по каждому компоненту, при условии предоставления

подтверждающих документов в первый рабочий день после выхода работника из данного отпуска.

**4.16.** Разрабатывать самостоятельно или совместно с профкомом дополнения в Устав о порядке и условиях предоставления отпуска до 1 года за длительный непрерывный стаж педагогической работы (ст. 33 ТК РФ).

**4.17.** Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение профкома.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

## **V. Охрана труда и здоровья**

**5.1.** Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда.

**5.2.** Руководитель обеспечивает проведение в учреждении специальную оценку условий труда с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома при наличии соответствующих средств.

**5.3.** Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

**5.4.** Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

**5.5.** Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

**5.6.** Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

**5.8.** Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным

(доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

**5.9.** В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290н (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010г. № 28н) приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом №1122н от 17.12.2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

**5.10.** Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя.

**5.11.** Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**5.12.** Руководитель обеспечивает транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

**5.13.** Руководитель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

## **VI. Гарантии профсоюзной деятельности**

**6.1.** Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

**6.2.** В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента.

**6.3.** Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

**6.4.** С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (*см. 103 ТК РФ*);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (*см. 123 ТК РФ*);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (*см. 180 ТК РФ*);
- утверждение формы расчетного листка (*см. 136 ТК РФ*);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*см. 196 ТК РФ*);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

**6.5.** С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
  - нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария,

катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

**6.6.** По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 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);
- распределение учебной нагрузки;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- сохранение оплаты труда работника по разряду ЕТС после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

**6.7.** С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

**6.8.** С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:



- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

**6.9.** Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (*ч.3 ст. 374 ТК РФ*).

**6.10.** На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (*ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы*).

**6.11.** Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.