



**От работодателя:**

Директор  
МОУ «Средняя школа № 8»  
/М.А. Перлова/  
«3» июля 2018г.

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ «Средняя школа № 8»  
/О.А. Дружилова/  
«3» июля 2018г.

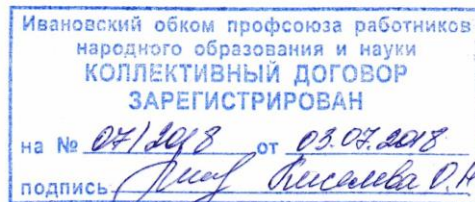
## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 8»  
городского округа Шуя Ивановской области  
на 2018-2021 годы  
регистрационный номер 21/18-45

Принят на общем собрании  
работников  
МОУ «Средняя школа № 8»  
Протокол № 2  
от « 28 » июня 2018г.



Дата вступления в силу:  
« 3 » июля 2018г.



Почтовый и юридический адрес:  
155900, РОССИЯ, Ивановская область, г. Шуя, ул. Вихрева, д.65.  
Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 8»  
телефон: (49351) 4-34-92, (49351) 2-43-70, факс: (49351) 4-34-92  
E-mail: [moycow8@mail.ru](mailto:moycow8@mail.ru)  
Данные исполнителя: Перлова Марина Александровна, директор  
МОУ «Средняя школа № 8», телефон: (49351) 4-34-92, [maperlova@mail.ru](mailto:maperlova@mail.ru)

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 8» городского округа Шуя Ивановской области.

1.2. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно в соответствии с Трудовым кодексом РФ, областными и городскими Соглашениями с целью определения в договорном порядке согласованных взаимных позиций работников и работодателя по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий и обязательств по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» (далее - учреждение).

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

– работники муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8», в лице их полномочного представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком);

– работодатель, в лице директора муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8».

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в т.ч. на работающих по совместительству и принятых на определенный срок, независимо от профсоюзного членства.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право в письменной форме уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

1.6. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства работодателя и работников по вопросам условий оплаты и охраны труда работников, их гарантий, компенсаций и льгот, предоставляемых работодателем.

1.7. Стороны несут ответственность за выполнение положений Коллективного договора в соответствии с законом. Контроль за выполнением Договора осуществляется комиссией, проводившей переговоры по его заключению и сторонами самостоятельно в объёме их компетенции.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет. (ч.2 ст.43 ТК РФ).

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

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

1.11. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами совместно.

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

- учет мнения профкома (согласование) по следующим локальным нормативным актам:
  - правила внутреннего трудового распорядка;
  - график отпусков;
  - приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
  - документы о награждении работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия Положений для работы всех структурных подразделений учреждения;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным Ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

## **II. Эффективный контракт**

2.1. Содержание эффективного контракта (далее - трудовой договор), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения (Решение Городской Думы городского округа Шуя от 30.05.2013 N 109, Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа), а также другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Затем один экземпляр трудового договора вручается работнику.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами.

2.4. Работники учреждения (структурных подразделений учреждения), реализующего общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической нагрузки указанным лицам осуществляется с учетом мнения профкома.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения

стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев,

- в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, социальные гарантии, льготы и меры социальной поддержки.

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

2.6. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, предусмотренной в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204).

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных выше указанным приказом Минобрнауки России.

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 и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения 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 письменной форме.

2.7. 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 учреждения 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 класс-комплектов.

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.

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

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- 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.

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации или нижеоплачиваемую, которую работник может выполнять по состоянию здоровья.

2.13. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в рамках специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации за пределы муниципалитета, оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно). В случае направления работника для повышения квалификации за пределы Ивановской области при наличии денежных средств в учреждении оплатить ему суточные, проживание в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим дополнительное профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Положением и по ее результатам устанавливать работникам соответствующий повышающий коэффициент для оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных пунктом 22 приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

3.3.7. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

3.3.8. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника – члена профсоюза, занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа профсоюзной организации учреждения.

Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника.

3.3.9. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с профкомом учреждения.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

4.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ; п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

#### **V. Оплата и нормирование труда**

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров и минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы:

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

- установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.2. Оплата труда работников производится на основе нормативно - подушевого финансирования учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» городского округа Шуя Ивановской области.

5.3. Заработная плата педагогов, осуществляющих образовательный процесс, формируется с учетом:

- стоимости 1 ученика - часа в учреждении;
- количества учащихся по предмету в каждом классе;
- повышающего коэффициента за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию работника:
  - 1,05 для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, а также педагогов, подтвердивших соответствие занимаемой должности;
  - 1,20 для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;
  - 1,30 для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;
  - 1,07 для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления в образовательном учреждении молодых специалистов – выпускников учреждений среднего и высшего профессионального образования, получивших

соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившихся по специальности в год окончания СПО и ВПО).

- выплат компенсационного характера, предусмотренных ТК РФ и нормативными актами Ивановской области;
- выплат стимулирующего характера;
- доплат за наличие почетного звания, государственных и ведомственных наград.

5.4. Значение показателей повышения устанавливается на основании локальных нормативных актов учреждения, согласованных с профсоюзным комитетом. По конкретным работникам эти показатели определяются директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.5. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для педагогических работников может применяться почасовая оплата:

- за часы замещения, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше 2 – х месяцев.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки и путем внесения изменений в тарификацию.

5.6. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей, доля которых определяется учреждением самостоятельно и составляет соответственно 80% и 20%.

5.7. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам учреждения.

5.8. Размер компенсационных выплат работникам учреждения устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» городского округа Шуя Ивановской области.

5.9. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» городского округа Шуя Ивановской области и Целевых показателей эффективности и результативности деятельности педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» городского округа Шуя Ивановской области.

5.10. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются с участием Управляющего совета учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета и по представлению руководителя учреждения в сентябре каждого нового учебного года.

5.11. Порядок рассмотрения органом самоуправления учреждения вопросов о стимулировании работников устанавливается в соответствии Регламента государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» городского округа Шуя Ивановской области.

5.12. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом и выплачиваются ежемесячно за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.13. Соотношение долей стимулирующей части фонда оплаты труда для каждой категории работников (учителя, административный персонал, специалисты, учебно-



вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал) определяется учреждением самостоятельно.

5.14. Работникам, имеющим административные взыскания, стимулирующие выплаты не назначаются и не производятся.

5.15. Оплата труда педагогических работников учреждения за время осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.16. Заработная плата выплачивается за первую половину месяца – 3 числа, заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 18 числа и перечисляется на лицевой счет работника за счет работодателя.

Работник вправе заменить организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.17. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

5.19. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный лист).

5.20. Администрация учреждения обеспечивает занятость работников во время карантинных, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а выплату заработной платы производит в полном размере.

5.21. Администрация учреждения обязуется сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

5.22. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) работникам производится в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

5.23. Оплата сверхурочной работы производится за первые 2 часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

5.24. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст. 285 ТК РФ. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия платы труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства РФ.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

5.25. Исчисление средней заработной платы работникам, в том числе для оплаты отпуска, и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется за последние 3 календарных месяца, если это не ухудшает положение работников.

5.26. Оплата учителям индивидуального обучения больных детей на дому производится в соответствии с Положением об организации индивидуального обучения детей на дому муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» городского округа Шуя Ивановской области.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), расписанием учебных занятий, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

6.1.1. Работникам устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним единым выходным днем – воскресенье.

6.1.2. Режим работы учреждения – односменный. Начало работы – 8:00ч.

6.1.3. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания. Время перерыва и его продолжительность для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности устанавливаются согласно расписания учебных занятий и занятий внеурочной деятельности детей на учебный год.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, специалистов, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников:

- директор,
- зам. директора по учебно-воспитательной работе,
- зам. директора по воспитательной работе,
- зам. директора по административно-хозяйственной работе,
- главный бухгалтер.

Вышеперечисленным работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 3 календарных дня.

6.3. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, предусмотренной в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204).

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до

18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

6.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя согласно нормам СанПин.

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

6.6. Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных и научно-методических мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, заседания методического совета, школьных и городских методических объединений, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин, имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Оплата производится в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (в соответствии со ст. 153 ТК РФ).

6.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя и согласуется с профкомом.

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

6.10. Всем педагогическим работникам (в том числе и педагогу - библиотекарю) предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск - 56 календарных дней; техническим работникам - 28 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

По согласованию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть поделен на 2 части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (на основании ст. 125 ТК РФ).

Продление, перенесение и отзыв из отпуска работника производится с его согласия в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

6.11. Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.12. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов соответствии с отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования городского округа Шуя Ивановской области на 2017 - 2019 гг.) работодатель обязан предоставлять руководителям и работникам учреждения с учетом производственных и финансовых возможностей учреждения дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств на основании поданных заявлений:

- бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей работников – 1 рабочий день;
- рождение ребенка - не менее 1 рабочего дня;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 рабочих дня, с выездом за пределы области – 5 рабочих дней;
- председателям первичных организаций профсоюза - 4-х рабочих дня в год;
- уполномоченному профсоюза по охране труда – 2 рабочих дня в год;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения;
- консультации в областных лечебных учреждениях – 1 рабочий день в год;
- руководителям и работникам учреждения, не имеющим дисциплинарных взысканий и замечаний по работе в течение учебного года – 2 рабочих дня;
- руководителям и работникам при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 рабочих дня.

Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

6.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны и приравненных к ним лицам - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- отцу при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;

- работникам, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет) - до 2-х календарных дней;
- работникам, для ухода за заболевшим членом семьи на срок согласно заключению медицинского учреждения;
- одиноким женщинам, опекунам, воспитывающим при отсутствии родителей 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам - до 7 календарных дней.

Указанные отпуска предоставляются при наличии письменных заявлений с указанием причин.

6.14. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года согласно Положению о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения. Пенсионерам (женщинам - с 55 лет, мужчинам - с 60 лет) и работникам в период процедуры сокращения длительный отпуск не предоставляется.

6.15. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

6.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

## **VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Оказывает помощь в предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

7.2. Принимает совместно с профсоюзом меры к обеспечению детей работников, членов профсоюзной организации учреждения, детскими новогодними подарками за счет внебюджетных средств.

7.3. Заключает договор с лечебными учреждениями на проведение медицинских осмотров и выделяет деньги на эти цели.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами данного учреждения.

Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты для приема пищи).

Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 руб.

7.4. При направлении работника в служебную командировку работодатель гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а так же расходов, связанных со служебной командировкой.

7.5. Во время исполнения работником государственных или общественных обязанностей работодатель обязуется освобождать работника от работы с сохранением за

ним места работы (должности), если эти обязанности выполняются в рабочее время.

7.6. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка и без сохранения среднего заработка, совмещающим работу с обучением в соответствии с ТК РФ и иными законодательными и нормативными актами.

7.7. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, при сокращении штата работников, при ликвидации учреждения в соответствии с ТК РФ.

7.8. Работодатель обязуется сохранять работнику место (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы во время повышения квалификации с отрывом от работы.

7.9. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 212 ТК РФ), разработанной на основании регионального стандарта «Система управления охраной труда в образовательных учреждениях», утвержденного Постановлением Президиума областного комитета профсоюза образования и науки от 29.05.2013 г. № 10, методических рекомендаций по организации системы управления охраной труда в образовательных организациях, утверждённых приказом Департамента № 1255-о от 09.07.2015 г.

8.1. Вводит должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек в соответствии со статьёй 217 ТК РФ, в случае, если численность работников не превышает 50 человек, то привлекает специалиста, оказывающего услуги в области охраны труда по гражданско-правовому договору.

8.2. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется:

8.2.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

8.2.2. Обеспечить право работника на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда, определив в нём организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, сроки их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2.3. Обеспечить выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий, предусмотренных планом мероприятий (соглашением) по охране труда.

8.2.4. Создать в соответствии со ст.218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей структурных подразделений;

- организацию работы комиссии по специальной оценке условий труда;
- своевременное расследование несчастных случаев;
- при несчастном случае на производстве по вине учреждения и установлении отсутствия вины работника выплачивается единовременная компенсация в сумме 100% от должностного оклада (ставки заработной платы) при наличии имеющихся средств из фонда экономии заработной платы.

8.2.5. Организовать за счет средств соответствующих бюджетов обучение работников по охране труда и проверку их знаний требований законодательства по охране труда согласно статьи 225 ТК РФ.

8.2.6. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на специальную оценку условий труда, обучение по охране труда, медицинские осмотры работников из всех источников финансирования в размере не менее 2, 0 % от фонда оплаты труда, не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации и не менее 0, 2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Работодатель определяет в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков конкретный размер средств на указанные цели.

Работодатель предусматривает в плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков выделение денежных средств на:

- организацию и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО).

8.2.7. Провести в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Приказом Минтруда России от 24. 01. 2014г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.2.8. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.2.9. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

8.2.10. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

8.2.11. Разработать и утвердить совместно с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда на каждое рабочее место исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы.

8.2.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

8.2.14. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых

температурных условиях или связанных с загрязнением, по перечню профессий и должностей согласно соглашению по охране труда.

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

8.2.16. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

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

8.2.18. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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

8.2.20. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

8.2.21. Обеспечить сохранение места работы, должности и среднего заработка работника на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

8.2.23. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.2.24. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.06.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

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

8.2.26. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда компенсаций (осуществляется по результатам специальной оценки условий труда).

8.2.27. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.

8.2.28. Организовать совместно с профсоюзным комитетом подготовку учреждения к новому учебному году.

8.2.29. Организовать проведение за счет собственных средств: обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), в том числе прохождения работниками, занятыми с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьёй 213 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (обследований).



8.2.30. Устанавливает предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда отнесены к вредным и (или) опасным.

8.2.31. Предусматривает компенсационные выплаты уполномоченным по охране труда профсоюзом за выполнение дополнительно возложенных обязанностей по охране труда, 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (статья 53 ТК РФ).

## **IX. Профсоюзная деятельность**

9.1. Гарантии профсоюзной деятельности:

9.1.1. Работодатель обязуется способствовать созданию и функционированию первичной профсоюзной организации в учреждении, сотрудничать с профкомом в вовлечении и сохранении профсоюзного членства учреждения; соблюдать права и гарантии профсоюза в соответствии с Уставом профсоюза, ТК РФ, ФЗ от 12.01.1996 №10-ФЗ (ред. от 31.01.2016) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими правовыми актами, соглашениями, Коллективным договором.

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

9.1.3. Признать профсоюзный комитет единственным представителем работников при проведении переговоров по спорным вопросам и заключении Коллективного договора.

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

9.1.5. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.1.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома. Председатель профсоюзного комитета может быть уволен работодателем в соответствии с п.2, п. 3, п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборочного профсоюзного органа. Данное положение действует в течение двух лет после окончания срока его полномочий.

9.1.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных профсоюзных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.1.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.9. Не допускать увольнения по инициативе администрации (за исключением случаев полной ликвидации учреждения) председателя первичной организации профсоюза в течение двух лет после окончания его полномочий.

9.1.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками и других.

9.1.11. 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, при разработке

положений о стимулирующих выплатах за эффективное выполнение определённых обязанностей в рамках социального партнёрства.

9.1.12. Оплата труда председателя первичной профсоюзной образовательной организации производится ежемесячно за счёт средств работодателя в размере 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а председателя первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников данного работодателя (статья 31, 37 ТК РФ), - 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (статья 377 ТК РФ).

9.2. Обязательства профкома. Профком обязуется:

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

9.2.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком в письменной форме представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации в установленном размере 1%.

9.2.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

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

Индивидуальные трудовые споры работников и администрации учреждения по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в комиссии по трудовым спорам, судах, ст. 382).

Комиссии по трудовым спорам образуются из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей (в соответствии со ст. 384 ТК РФ).

Коллективный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между директором образовательного учреждения и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения Коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права. Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым кодексом РФ (статьи 398-418).

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

9.2.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении. Обеспечивать широкую гласность при распределении санаторных путёвок

9.2.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

9.2.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.2.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.2.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

9.2.14. Обеспечить взимание членских профсоюзных взносов на безналичной основе через бухгалтерию со всех работающих членов профсоюза при наличии личных заявлений.

9.2.15. В период действия настоящего Коллективного договора профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в данный Договор, при условии их выполнения.

## **Х. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон**

10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами подписавшими Договор.

10.2. Стороны, подписавшие Коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников. О выполнении Коллективного договора лично отчитываются: руководитель учреждения, председатель профкома.

10.3. При возникновении разногласий в период действия Коллективного договора стороны обязаны использовать все имеющиеся в их распоряжении возможности для урегулирования возникшего спора, в т. ч. индивидуального в соответствии с ТК РФ.

10.4. Разрешение споров, возникающих в ходе выполнения Коллективного договора, осуществляет согласительная комиссия в составе представителей работодателя и представителей профкома.

10.5. Любая из сторон вправе вносить предложения о внесении в Коллективный договор изменений и дополнений. Указанные предложения могут быть приняты только по взаимному согласию сторон.

10.6. Изменения и дополнения Коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

### **К НАСТОЯЩЕМУ КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ПРИЛАГАЮТСЯ:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» городского округа Шуя Ивановской области.
2. Положение о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 8» городского округа Шуя Ивановской области.