

СОГЛАСОВАН
Председатель первичной
организации профсоюзов МБОУ «СШ № 2
р.п. Новая Майна»
Е.А. Серова
« 29 » августа 2019 г.

УТВЕРЖДЁН
Приказом МБОУ СШ № 2

от 29.08.2019 г. № 152 (о)



**Коллективный договор
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Средняя школа № 2
Р.п.Новая Майна муниципального образования
«Мелекесский Район» Ульяновской области»
на 2019-2021 годы.**

30 августа 2019 г. пер. № 459
зас. дир деп. *Е.А. Серова*

Р.п.Новая Майна
2019 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ульяновской области, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2019-2021 годы, Региональным отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Ульяновской области на 2019-2021 годы с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 2 р.п. Новая Майна муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области» (далее - школа).

Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в школе и устанавливающим общие условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы.

Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками школы и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Договора (далее - стороны) являются:

работники МБОУ «СШ №2 р.п. Новая Майна» (далее - работники), в лице их полномочного представителя – председателя профсоюзной организации Серовой Елены Александровны, действующей на основании Устава Профсоюза работодателей, в лице директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №2 р.п. Новая Майна муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области» Вуйко Натальи Владимировны, действующей на основании Устава школы (далее – работодатель).

1.3. Соглашение распространяется на работников школы и работодателя.

Работодатель и профсоюзная организация школы могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов профсоюзной организации, а также на работников, не являющихся членами профсоюзной организации, но уполномочивших профсоюзную организацию школы на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Профсоюзная организация школы выступает в соответствии с Уставом Профсоюза, Положениями о профсоюзной организации и первичных профсоюзных организациях полномочным представителем работников школы при разработке и заключении коллективного договора, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров окладов (должностных окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

Договор заключается на уровне школы и устанавливает условия труда, социальные льготы и гарантии работникам. Договор не может ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Законами Ульяновской области.

1.4. **Стороны договорились о том, что:**

1.4.1. Договор школы не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и Отраслевым Соглашением.

Настоящим Договором могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Договором, применяются с даты вступления их в силу.

Работодатель и профсоюзная организация в установленном сторонами порядке осуществляют контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в школе.

1.4.2. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Договором.

Принятые сторонами изменения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора и доводится до сведения работодателя, профсоюзной организации и работников школы.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Договора права и обязательства сторон по выполнению Договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.6. Стороны Договора несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, обязуются признавать и уважать права каждой из сторон. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению Договора. Отчёты о выполнении настоящего Договора рассматриваются по предложению одной из сторон на собраниях трудового коллектива.

1.7. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.8. Школа доводит текст Договора до работников для его выполнения.

1.9. Договор вступает в силу с 20.08.2019 и действует по 31 декабря 2021 года или до заключения нового Договора. Действие коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 2 р.п. Новая Майна муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области» на 2017-2019 годы считать утратившим силу с 20.08.2019г.

1.10. Договор направляется на уведомительную регистрацию в Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области и в профсоюзную организацию Мелекесского района.

Текст Договора размещается на официальном сайте школы (<http://www.n2-edu.ru/>) в двухнедельный срок после его уведомительной регистрации.

1.11. Договор состоит из основного текста и приложений, являющихся его неотъемлемой частью (**Приложения №№ 1- 8**).

2. Обязательства сторон Договора

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждений, и необходимость улучшения положения работников **стороны договорились:**

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности школы, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации, приоритетных национальных проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнёрства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении районных конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических и научно-педагогических работников школы посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

2.2.2. Обеспечивает участие представителей профсоюзной организации в работе аттестационной комиссии школы для аттестации педагогических кадров.

2.2.3. Предоставляет первичной профсоюзной организации по запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности Школы и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. Предоставляет возможность представителям профсоюзной организации принимать участие в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.5. Обеспечивает учёт мнения профсоюзной организации при разработке и принятии нормативных правовых актов и проектов ведомственных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий (**приложения № 5** к настоящему Договору).

2.3. Профсоюзная организация:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников школы.

Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников школы, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, в том числе, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.3.4. Содействует предотвращению в школе коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.5. Обращается в органы власти с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Проводит экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, обучающихся школы.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников школы.

2.3.9. Обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации школы в проведении аттестации педагогических работников.

3. Развитие социального партнёрства и участие профсоюзных органов в управлении школой.

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнёрства.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнёрства в учреждении, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективного договора, внесения изменений и дополнений в них, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Договора, но не реже одного раза в полугодие (**приложение № 1**).

3.1.4. Способствовать повышению эффективности заключаемого коллективного договора.

Осуществлять контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (*переговоры*) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников школы, совершенствования нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам.

3.1.6. Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в работе при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.7. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с профсоюзной организацией.

3.1.8. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.9. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации школы принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.1.10. В установленном порядке, в пределах компетенции сторон, обращаться в соответствующие органы власти по:

- включению расходов на финансирование образования в перечень приоритетных направлений бюджетного финансирования.

3.1.11. Добиваться включения в расходную часть бюджета учреждения средств на:

- индексацию заработной платы работников школы;
- охрану труда в организации;
- обеспечение комплексной безопасности и правопорядка;
- оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации работников;
- проведение периодических медицинских осмотров работников образовательных организаций;
- обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму для работников ЛОЛ.

3.1.12. Осуществлять организацию отдыха и оздоровления работников организаций.

3.2. Стороны считают необходимым совместно разрабатывать и вносить на рассмотрение соответствующих муниципальных органов исполнительной власти предложения по:

3.2.2. Обеспечению своевременного и в полном объеме снабжения топливно-энергетическими и водными ресурсами образовательного учреждения; регулированию для учреждения образования тарифов на оплату тепло - энергоснабжения, коммунальных, услуг связи и прочих услуг.

3.2.3. Выработке предложений по организации санаторно-курортного лечения работников и организации оздоровления детей работников школы.

3.3. Стороны договорились о совместной деятельности по:

3.3.1. Решению в установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании бюджета следующих вопросов:

- совершенствование отраслевой системы оплаты труда работников образовательных учреждений;

- своевременная и полная выплата педагогическим работникам дополнительного вознаграждения за классное руководство.

3.3.2. Запрету на приватизацию образовательного учреждения и на их реперофилитрование при изменении их организационно-правовых форм.

3.4. Стороны согласились:

3.4.1. Проводить совместные проверки по соблюдению работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.4.2. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в школе.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. Осуществлять целевое использование ассигнований бюджета, выделяемых на образование, своевременную выплату заработной платы и других социальных выплат.

3.5.2. Проводить систематический анализ состояния материально-технической базы школы.

3.5.3. Доводить до работников годовые объемы финансирования по всем статьям экономической классификации расходов после их утверждения и обеспечивать выплату заработной платы не реже двух раз в месяц.

3.5.4. При подготовке и принятии приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них профсоюзную организацию, учитывать её мнение и положения настоящего Договора.

3.5.5. Способствовать обеспечению реализации права представителей работников в работе органов управления учреждением (учёный, попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам разработки и утверждения Устава образовательной организации, принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, планов по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности учреждения в целом.

3.5.6. Способствовать формированию в образовательной организации с участием профсоюзного органа системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.5.7. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

3.6. При принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении школы:

- учитывать мнение выборного профсоюзного органа в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников;
- предусматривать в коллективном договоре размеры и порядок использования полученных и оставшихся в распоряжении школы внебюджетных средств.

3.7. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в школе:

- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодёжи, в рамках управления персоналом;
- внедрение в организациях различных форм поддержки и поощрения представителей молодежи, добивающихся высоких результатов в учёбе и (или) труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных организаций;
- обеспечение правовой защищенности молодежи;
- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению за работниками из числа молодежи наставников, установлению им соответствующей доплаты;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

4. Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникшие на основании трудового договора регулируются Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Договора, других соглашений, Устава и иных локальных актов школы.

4.1.2. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.3. Работодатель обеспечивает заключение с работниками 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 услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые 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;

размеры выплат стимулирующего характера.

4.1.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера, оклада (*должностного оклада*), ставки заработной платы (*при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении*), *размеров иных выплат, устанавливаемых работникам*) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда, настоящим Договором, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.5. Работники образовательной организации, включая руководителя и заместителей наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (*преподавательской*) работы без занятия штатной должности (*далее – учебная нагрузка*) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, её содержание и объём, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Трудовой договор с работниками школы заключаются, как правило, в письменной форме 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 федеральным законом.

4.1.7. С руководителем образовательного учреждения заключается либо трудовой договор на неопределенный срок, либо срочный трудовой договор, срок действия которого определяется соглашением сторон.

В случае прекращения трудового договора с руководителем образовательного учреждения в соответствии со статьей 278 Трудового кодекса РФ выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трёхкратного среднего месячного заработка.

4.2. Работодатель и профсоюзная организация договорились:

4.2.1. Осуществлять выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4.2.2. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата имеют работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.2.3. Предоставлять на заявительной основе дополнительные оплачиваемые дни отдыха 19 января, 01 июня, 08 июля, 01 сентября и 12 сентября женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей (распоряжение Правительства Ульяновской области от 27.03.2017 №142-пр).

4.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.4. Работодатель принимает меры к недопущению заключения срочных трудовых договоров с работниками, оплата труда которых осуществляется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, за исключением случаев привлечения их для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых школой услуг и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.5. Работодатель при приёме на работу оплачивает прохождение медицинского осмотра вновь устраиваемому на работу сотруднику. При прекращении трудового договора в срок до одного года сотрудник обязан возместить стоимость медицинского осмотра.

5. Оплата труда и нормы труда.

5.1. При регулировании оплаты труда Работодатель и профсоюзная организация исходят из того, что:

5.1.1. Системы оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях определяются в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Правительства Ульяновской области от 20.11.2013 г. № 547-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области», решением Совета депутатов муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области от 18.10.2013 № 3/10 (с изменениями от 28.04.2017 № 47/303 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области, в отношении которых Управление образования Администрации муниципального образования «Мелекесский район» выполняет функции и полномочия

учредителя», коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами.

5.1.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: аванс – 24 числа текущего месяца, заработная плата – 8 числа последующего месяца.

5.1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается доплата в целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда.

5.1.4. Фонд оплаты труда работников школы состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

Из средств базового фонда осуществляется выплата окладов (должностных окладов) работников школы, а также выплат компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера в пределах выделенного фонда оплаты труда.

5.1.5. Работодатель самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание школы в пределах выделенного фонда оплаты труда. Численный состав работников школы должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных школе функций, задач и объёма работ.

5.1.6. Средства на оплату труда, формируемые за счёт средств бюджета, могут направляться школой на выплаты стимулирующего характера.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

5.1.7. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются школой в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, самостоятельно с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в виде положений о доплатах и надбавках, премировании, расходовании внебюджетных средств, о стимулировании труда.

5.1.8. Для педагогических работников наполняемость классов и групп, установленная типовыми положениями об образовательных учреждениях с учётом санитарных правил и норм, является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

5.1.9. Оплата труда библиотечных работников и других работников школы производится применительно к отраслевым условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников.

5.1.10. Формирование системы оплаты труда работников школы, включающей размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организации, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников школы и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- порядка аттестации работников бюджетных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения выборного органа профсоюзной организации;

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

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

5.1.11. В случаях, когда система оплаты труда работников школы предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в школе, 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 аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

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

5.1.12. При реализации образовательных программ основного общего, среднего общего, дополнительного образования детей, школа учитывает особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, предусмотренные **приложением № 2** к настоящему Договору.

5.1.13. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных

нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08. 1990г. № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенному в Перечни, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

5.1.14. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.1.15. Переработка рабочего времени учителей 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. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Разработать и в дальнейшем совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников для определения размера стимулирующих выплат.

5.2.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

5.2.3. Школе применять квалификационные характеристики должностей работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.08.2009 г. № 593 для установления оплаты труда в части разделов, содержащих должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

5.2.4. Добиваться оставления сэкономленных по смете расходов средств, в том числе фонда оплаты труда для распределения в организации с учётом их целевого характера согласно нормам коллективного договора.

5.2.5. Директору школы предусматривать председателю первичной профсоюзной организации ежемесячную доплату из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива в размерах, установленных коллективным договором (часть 7 статьи 377, ст.ст. 52, 53 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда **стороны совместно** вырабатывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников школы, включая доплаты за ученые степени;
- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых

ставок заработной платы) по всем категориям работников;

5.4. Школе не осуществлять в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождения работников до окончания учебного года по этим причинам.

5.5. В целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров заработной платы.

6. Рабочее время и время отдыха.

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников школы определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников школы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учётом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 *«Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»*, предусматривая в них в том числе свободные от обязательного присутствия в образовательной организации дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников.

6.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения дней открытых дверей для родителей и др., допускается по письменному распоряжению директора школы с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.4. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

В состав тарификационной комиссии включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- 1) сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- 2) необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;

3) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

4) сохранение учебной нагрузки на 5-ти дневную рабочую неделю, исключая субботу, учителям, имеющим одного и более детей дошкольного возраста.

Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

6.1.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя образовательной организации, заместителей руководителя осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «*О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках*».

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре закрепляется преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.1.6. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, заведующим ИБЦ и библиотекарям, продолжительность отпуска составляет 28 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.1.7. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая директора школы, его заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- директор – до 10 дней
- заместители директора – до 10 дней

- заведующий ИБЦ – до 10 дней
- председатель ППО – до 5 дней
- за работу без листов временной нетрудоспособности – 3 дня к отпуску.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.1.8. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями) (**приложение № 4**).

6.1.9. Школа с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления, категории работников и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

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

6.1.10. **Стороны договорились** предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника – 2 рабочих дня;
- бракосочетание детей – 2 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – 3 рабочих дня;
- переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня;

6.1.11. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск (**приложение № 3** к настоящему Договору).

6.1.12. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

7. Условия и охрана труда.

7.1. Стороны подтверждают, что в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции Федерального закона РФ №90-ФЗ от 30.06.2006 года) работникам гарантируется защита их прав на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

7.1.1. На время приостановки работ в образовательном учреждении либо непосредственно на рабочем месте органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. 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.

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

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой, как простой не по вине работника.

7.1.3. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников и несчастных случаев с работающими и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на собрании трудового коллектива с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.2.2. Информировывает Профсоюз в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

7.2.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательного учреждения.

7.2.4. Включает в направление расходов средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, расходы по финансированию мероприятий по охране труда на очередной календарный год в объеме, определенном соответствующим соглашением с профсоюзной организацией.

7.2.5. В соответствии с требованиями законодательства:

- обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и учащимися в школе. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

- организует проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в образовательном учреждении в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 569.

- Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.6. В целях повышения статуса структурных подразделений охраны труда работодатель:

- подчиняет структурные подразделения охраны труда (службы, управления, отделы) руководителю учреждения (или первым заместителям) и включает в их состав остальные службы безопасности (пожарную, антитеррористическую, безопасность жизнедеятельности, радиационную, химическую и др.);

- предоставляет дополнительные площади в учреждении для создания методических кабинетов по охране труда, оборудованных техническими средствами, компьютерной и мультимедийной техникой и другими современными средствами обучения.

7.2.8. Создает в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.9. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

7.2.10. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 24.02.2009 г. № 67н «О порядке проведения в 2009 году дополнительной диспансеризации работающих граждан».

7.3. Профсоюзная организация:

7.3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями и программами по безопасности образовательного учреждения.

7.3.4. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

7.3.5. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3.6. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательных учреждений, организует их обучение за счет средств Фонда социального страхования через Центры охраны труда, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности и обеспечивает их необходимой нормативно-правовой документацией.

7.3.8. Проводит совместные проверки с государственным инспектором труда и представителями органов управления образованием в целях соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.3.9. Оказывает помощь руководителю, заместителям руководителя образовательного учреждения в проведении консультаций по вопросам охраны труда.

7.3.10. Изучает и заслушивает на собраниях трудового коллектива вопросы «О состоянии охраны труда в школе».

7.4. Стороны Договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных

работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Работодатель:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым учителям в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу школы по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах, обеспечивает необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников.

8.1.3. Координирует деятельность, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании.

8.1.4. Принимает меры по проведению ежегодных мониторингов текущей и перспективной потребности в педагогических кадрах.

8.1.5. Информировывает профсоюзную организацию города Димитровграда не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.1.6. Предоставляет достоверную и полную информацию соответствующим выборным профсоюзным органам о создании и ликвидации рабочих мест.

8.1.7. При ликвидации образовательного учреждения, сокращения численности или штата работников вопрос о трудоустройстве работников решает совместно с учредителем и выборным органом первичной профсоюзной организации школы.

8.1.8. Осуществляет меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников:

- применение, с согласия работника, в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- использование в случае ликвидации учреждения возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию по старости в соответствии с заключением службы занятости;

- проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждений на освободившиеся рабочие места.

8.1.9. В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждений в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждений по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении оплачиваемого времени для самостоятельного поиска.

8.2. Профсоюзная организация:

8.2.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе на условиях профсоюзной организации.

8.2.2. Оказывает бесплатную юридическую помощь, консультации членам Профсоюза по вопросам трудового, жилищного, пенсионного законодательства, вопросам охраны труда.

8.2.3. Содействует и оказывает методическую, финансовую помощь при организации и проведении конкурсов педагогического мастерства («Учитель года», «Лидер в образовании», «Лучшая школа Ульяновской области» и др.).

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников и переподготовки высвобождаемых работников.

8.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждений.

8.3.3. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

8.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

- снижению текучести кадров в сфере образования, повышению уровня квалификации педагогических работников (увеличение количества педагогических работников, прошедших повышение квалификации и переподготовку);

- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представления органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

8.4.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения предупреждается об этом письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением предоставляются проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

8.4.3. При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации помимо предусмотренного статьёй 179 Трудового кодекса Российской Федерации, обладают работники:

- предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

- председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, не освобождённые от основной работы;

- педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии по старости в связи с осуществлением педагогической деятельности в образовательных учреждениях для детей;

- семейные – при наличии одного иждивенца, если оба супруга работают в образовательных учреждениях.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет; одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса Российской Федерации). Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения образования.

8.4.4. Содействовать созданию советов молодых учителей с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых учителей.

8.5. Стороны обязуются:

- проводить с профсоюзными комитетами консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- определять более льготные критерии массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в муниципальном образовании и особенностей деятельности учреждения;

- планировать средства для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых работников учреждения;

- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

- сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях;

- не допускать увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом органов занятости не менее чем за 2 месяца;

- определять порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

- создавать условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Педагогическим работникам школы, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в соответствии с Законом Ульяновской области от 13.08.2013 г. № 134-ЗО «Об образовании в Ульяновской области» (с изменениями и дополнениями) в размере, устанавливаемом Правительством Ульяновской области или органом местного самоуправления соответственно независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

9.1.2. Работникам школы при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не более одного должностного оклада или менее месячной заработной платы в пределах средств, направленных на оплату труда работников.

При достижении пенсионного возраста работникам, продолжающим трудовую деятельность в размере 0,5 должностного оклада или менее месячной заработной платы.

9.1.3. Оказывать материальную помощь в пределах фонда оплаты труда учреждения работникам образования в следующих случаях:

- частичная оплата медицинских услуг (в соответствии с решением комиссии);
- при несчастных случаях – кража личного имущества, пожары и др. (в соответствии с решением комиссии);
- на похороны работников школы - 2000 рублей, близких родственников (мать, отец, супруг, супруга, дети) - 1500 рублей, пенсионеров – 500 рублей;
- в связи с юбилейными датами работников выделять материальную помощь в зависимости от статуса работы в Отрасли: при достижении 50 лет – 1000 рублей и каждые 5 лет; 55 лет -1500 рублей;
- при наличии средств к профессиональным праздникам и другим праздничным датам выделять материальную помощь.

9.1.4. Педагогические работники имеют право на оказание услуг по оздоровлению, за счёт средств областного бюджета Ульяновской области в оздоровительных организациях, расположенных на территории Ульяновской области, в соответствии с Законом Ульяновской области Закон Ульяновской области от 29 мая 2012 г. № 65-ЗО «Об организации оздоровления работников бюджетной сферы на территории Ульяновской области».

9.1.5. Педагогическим работникам школы - молодым специалистам (далее - молодые специалисты) производится ежемесячная выплата в течение трех лет непрерывной работы в образовательных учреждениях со дня окончания ими учреждений высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения в размере 1000 рублей за счет средств областного бюджета Ульяновской области в порядке, устанавливаемом органом исполнительной власти Ульяновской области, уполномоченным в сфере образования.

Молодым специалистам предоставляется право на получение за счет средств областного бюджета Ульяновской области дополнительного профессионального образования в области управления при условии их постановки в резерв на руководящую должность.

Порядок формирования резерва на руководящую должность и условия получения молодыми специалистами дополнительного профессионального образования в области управления определяются органом исполнительной власти, уполномоченным в сфере образования.

9.1.6. В связи с истечением срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам или отпуска по уходу за ребёнком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске до 1 года при выходе на работу срок действия имевшейся у них квалификационной категории продлевается соответствующими органами управления образования, комиссиями образовательных учреждений на основании заявления работников, но не более чем на один год.

9.1.7. Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращением численности или штата работников либо уходом на пенсию по старости, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока её действия.

9.1.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководящих и педагогических работников, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее

одного года, имеющаяся у них квалификационная категория решением соответствующего органа управления образования продлевается до наступления пенсионного возраста. При продолжении трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста квалификационная категория определяется на общих основаниях.

9.1.9. Педагогические и руководящие работники:

- награжденные государственными наградами за педагогический труд (кроме медали «Ветеран труда»), получившие почетные звания «Народный учитель РФ», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Заслуженный мастер спорта РФ», «Заслуженный тренер РФ»;

- победители всероссийских и областных профессиональных конкурсов (1 место): «Учитель года» (1 место), «Психолог года» (1 место);

- подготовившие победителей международных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований;

- получившие учёные степени доктора наук, кандидата наук,

при условии работы по профилю и при наличии заявления на аттестацию, справки с места работы и копии соответствующего документа, аттестуемые имеют право на присвоение им высшей квалификационной категории без прохождения процедур аттестации.

Педагогические работники, награжденные Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, при условии работы по профилю имеют право на присвоение первой квалификационной категории без прохождения процедуры аттестации.

Данное право возникает у аттестуемых один раз в течение 5 лет после получения вышеуказанных званий и подготовки соответствующих победителей.

9.1.10. Педагогические работники:

- награжденные значками «Почётный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта»;

- победители областных профессиональных конкурсов (1 место), не указанных в пункте 9.1.9., при условии работы по профилю при наличии заявления на аттестацию, справки с места работы и копии соответствующего документа имеют право на присвоение им первой квалификационной категории без прохождения процедур аттестации.

Данное право возникает у аттестуемых один раз в течение 5 лет после получения вышеуказанных званий и подготовки соответствующих победителей.

9.1.11. В тех случаях, когда учитель ведёт несколько предметов, то он может пройти аттестацию по одному из них, при этом оплата труда соответственно присвоенной квалификационной категории устанавливается и на другие предметы.

9.1.12. Руководители учреждений образования аттестуются муниципальной аттестационной комиссией как руководители и как педагогические работники.

9.1.13. Оплата труда педагогическим работникам производится в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (*дисциплины*), типа образовательной организации.

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы);

| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
|--|---|
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель (<i>независимо от типа организации, в которой выполняется работа</i>); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (<i>при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности</i>) |
| Старший воспитатель; воспитатель | Воспитатель; старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель (<i>при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности</i>) |
| Учитель, преподаватель (<i>при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности</i>) | Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности |
| Руководитель физического воспитания | Учитель, преподаватель (<i>при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания</i>); инструктор по физической культуре |
| Учитель, преподаватель (<i>при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре</i>) | Руководитель физического воспитания |
| Мастер производственного обучения | Учитель, преподаватель (<i>при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения</i>); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (<i>при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности</i>) |
| Учитель, преподаватель (<i>при</i> | Мастер производственного обучения; |

| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
|--|---|
| <p>выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);</p> <p>инструктор по труду;</p> <p>старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)</p> | <p>инструктор по труду</p> |
| <p>Учитель-дефектолог, учитель логопед</p> | <p>Учитель-логопед;</p> <p>учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам);</p> <p>воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p> |
| <p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p> | <p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);</p> <p>музыкальный руководитель;</p> <p>концертмейстер</p> |
| <p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);</p> <p>концертмейстер</p> | <p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p> |
| <p>Старший тренер-преподаватель;</p> <p>тренер-преподаватель</p> | <p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);</p> <p>инструктор по физической культуре</p> |
| <p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);</p> <p>инструктор по физической культуре</p> | <p>Старший тренер-преподаватель;</p> <p>тренер-преподаватель</p> |

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы рассматриваются соответствующим органом управления образования, к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника.

9.1.13. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности, также как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

9.2. Школа в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ульяновской области «Об образовании в Ульяновской области» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на оплату труда и материальное стимулирование работников образовательных учреждений.

Экономия как бюджетных, так и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

9.3. **Стороны выражают** намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- поддержки молодых специалистов в отрасли;
- системы мер по социальной поддержке работников образования;
- предоставления работникам права пользования за счёт бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями;

9.4. Коллективный договор предусматривает:

- выделение дополнительных средств из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;

9.5. Школа при формировании предложений к проекту бюджета на очередной год учитывает объем средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников учреждения за счет средств бюджета.

9.6. **Стороны согласились, что работодатель:**

9.6.1. Обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

9.6.2. Освобождает педагогических работников образовательной организации, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета Ульяновской области, выделяемых на проведение ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливаются нормативными правовыми актами Ульяновской области.

10. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации школы определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г., №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

10.2. **Стороны обращают внимание на то, что работодатель обязан:**

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях.

10.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений; и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа профсоюзной организации.

10.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное **бесплатное** перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет городской профсоюзной организации средств в размере 1%.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.3. **Стороны признают** гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных (существенных) условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников учреждений, являющихся членами Совета председателей первичных профсоюзных организаций образовательных учреждений города Димитровграда – не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников учреждений, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, городского соглашения - не менее 7 рабочих дней.

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

10.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего соглашения.

11. Контроль за выполнением Соглашения.

11.1. Контроль за выполнением настоящего Договора на всех уровнях осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами (Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области) по труду и экономики Администрации города Димитровграда.

Текущий контроль за выполнением Договора осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Договора.

11.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.3. Информация о выполнении настоящего Договора ежегодно рассматривается на собрании трудового коллектива.

11.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

**Положение
о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в МБОУ «СШ №2
р.п. Новая Майна»
на 2019-2021 годы**

I. Общие положения

1.1. Комиссия по регулированию социально – трудовых отношений в МБОУ «СШ №2 р.п.Новая Майна» (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства, созданным сторонами, заключившими договор.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и областными законами, Региональным и муниципальным отраслевыми соглашениями по учреждениям образования, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории области, города.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателей в отрасли образования;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Договора на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Договора;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательных учреждений, установленных законодательством о труде, федеральным, региональным и муниципальным отраслевыми соглашениями по учреждениям образования;
- обсуждение проектов областных и городских законов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- изучение опыта по заключению и реализации территориальных отраслевых соглашений и коллективных договоров в сфере образования;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

III. Права Комиссии.

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Договора и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждении;

- контролировать ход выполнения Договора, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления, приводящих к нарушению Договора или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;

- запрашивать у работодателя, городской профсоюзной организации информацию о заключенных территориальных отраслевых соглашениях и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию социального партнерства;

- заслушивать на своих заседаниях отчеты руководителя учреждения образования и профсоюзной организации по выполнению заключенного коллективного договора, соблюдению трудового законодательства;

- получать информацию о социально-экономическом положении в школе, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Договора;

- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора;

- осуществлять контроль за выполнением своих решений;

- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии.

IV. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Договора, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнерства Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами Договора.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.4. Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

- председательствуют на заседаниях Комиссии;

- утверждают состав рабочих групп;

- подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие Договор.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

4.7. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

V. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Договора. В случае продления действия Договора продлеваются и полномочия Комиссии.

Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников

1. Общие положения

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих: общеобразовательные программы (*образовательные программы дошкольного образования, дополнительные общеобразовательные программы, программы профессионального обучения*); образовательные программы среднего профессионального образования (*программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена*); дополнительные общеобразовательные программы (*дополнительные общеразвивающие программы и дополнительные предпрофессиональные программы*).

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников связаны с продолжительностью их рабочего времени (*нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы*), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемыми приказом Минобрнауки России в соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом 5.2.71 Положения о Министерстве образования и науки Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 3 июня 2013 г. № 466 (*далее – приказ Минобрнауки России*).

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (*преподавательской*) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчётными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объём педагогической работы или учебной (*преподавательской*) работы в неделю (в год).

1.4. За педагогическую работу или учебную (*преподавательскую*) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объёму педагогической работы или учебной (*преподавательской*) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчёта месячной заработной платы учителей с учётом установленного объёма учебной (*преподавательской*) работы в неделю и преподавателей с учётом установленного годового объёма учебной (*преподавательской*) работы (*далее - учебная нагрузка*) определены в разделе 2. «Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объёма учебной нагрузки» и в разделе 3. «Особенности исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования» настоящего приложения.

2. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объёма учебной нагрузки

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в

месяц (*т.е. осуществляется их тарификация*) за выполнение учебной (*преподавательской*) работы путём умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (*норма часов учебной нагрузки в неделю*).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (*дисциплину*).

2.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (*образовательного процесса*) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (*образовательного процесса*) по указанным основаниям.

3. Особенности исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования

3.1. Исходя из определённого преподавателям фактического объёма годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной заработной платы за выполнение учебной (*преподавательской*) работы. Исчисление средней месячной заработной платы осуществляется путём умножения часовой ставки преподавателя на определённый ему объём годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путём деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

3.2. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объёма учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

3.3. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, объём годовой учебной нагрузки и размер средней месячной заработной платы определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

3.4. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх объёма годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего объёма годовой учебной нагрузки. Оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

3.5. Учебная нагрузка, выполненная при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего объёма годовой учебной нагрузки, определенной на начало учебного года.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточнённого объёма годовой учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчёт средней месячной заработной платы преподавателей.

**Положение
о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных
учреждений Мелекесского района
длительного отпуска сроком до одного года**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Управление образования Администрации муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области.

2. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

фактически проработанное время;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре; время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образования в связи с реорганизацией или ликвидацией этого органа, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев, при условии, что работа в управлении образования предшествовала преподавательской работе;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская

работа, а перерыв между днём увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трёх месяцев;

33

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев:

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учёбе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём окончания учебного заведения и днём поступления на работу не превысил трёх месяцев,

при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев (трёхмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счёт внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом образовательного учреждения.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя образовательного учреждения.

Длительный отпуск директору, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом Управления образования Администрации муниципального образования «Мелекесский район».

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Приложение
к Положению о порядке и условиях предоставления
педагогическим работникам образовательных
учреждений Мелекесского района Ульяновской
области длительного отпуска сроком до одного года

**Перечень
должностей, работа в которых засчитывается в стаж
непрерывной преподавательской работы**

1. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объёма преподавательской работы:

профессор
доцент
старший преподаватель
преподаватель
ассистент
учитель
учитель-дефектолог
учитель-логопед
преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)
педагог дополнительного образования
руководитель физического воспитания
мастер производственного обучения
старший тренер-преподаватель
тренер-преподаватель
концертмейстер
музыкальный руководитель
воспитатель

2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определённых условиях:

ректор, директор, начальник образовательного учреждения, заведующий образовательным учреждением;

проректор, заместитель директора, заместитель начальника образовательного учреждения, заместитель заведующего образовательным учреждением, деятельность которых связана с образовательным процессом;

директор, начальник филиала образовательного учреждения;

заведующий филиалом образовательного учреждения;

старший мастер;

управляющий учебным хозяйством;

декан, заместитель декана факультета;

заведующий, заместитель заведующего кафедрой, докторантурой, аспирантурой, отделом, сектором;

заведующий, заместитель заведующего кабинетом, лабораторией, отделением, учебно-консультационным пунктом, логопедическим пунктом, интернатом при общеобразовательном учреждении;

учёный секретарь учёного совета;

руководитель (заведующий) производственной практикой;

методист;

инструктор-методист;

старший методист;

старший воспитатель;

классный воспитатель;

социальный педагог;

педагог-психолог;
педагог-организатор;
старший вожатый;
инструктор по труду;
инструктор по физической культуре.

Время работы на должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объёме:

не менее 150 часов - в учреждениях высшего профессионального образования и соответствующего дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;

не менее 240 часов - в учреждениях начального и среднего профессионального образования и соответствующего дополнительного образования;

не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

**Порядок
учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных
актов, содержащих нормы трудового права**

1. В предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Региональным и Муниципальным отраслевыми соглашениями по учреждениям образования Ульяновской области и коллективными договорами случаях, представители работодателя, органы Управления образования (далее - Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта содержащего нормы трудового права и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально, на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

**Порядок
учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении
трудового договора по инициативе работодателя**

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. При не достижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

Перечень

работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда.

Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов.

1. Стирка, сушка и глажение спецодежды.
2. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.
3. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы.
4. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.
5. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.
6. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.
7. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
8. Работа за дисплеями ЭВМ.
9. Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах.
10. Уход за животными (чистка, мойка и уборка навоза).
11. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с тяжелыми и вредными условиями труда.

Основание: Приложение № 2 к приказу Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке уплаты, распределения, учёта и перечисления членских профсоюзных взносов в первичную организацию профсоюзов МБОУ «СШ № 2 р.п.Новая Майна»

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом первичной организации профсоюзов МБОУ «СШ № 2 р.п. Новая Майна» (далее – Устав Профсоюза, Профсоюз), Положением о порядке уплаты, распределения, учёта членских профсоюзных взносов в Профсоюзе работников народного образования и науки РФ, утверждённым постановлением Центрального Совета Профсоюза от 27 октября 2010 года № 2-14 и устанавливает порядок уплаты, распределения, учёта членских профсоюзных взносов в профсоюзный бюджет и правильностью их перечисления.

2. Уплата работниками членских профсоюзных взносов осуществляется в порядке, предусмотренном статьёй 377 Трудового кодекса РФ и статьёй 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

3. В соответствии с Уставом Профсоюза члены Профсоюза уплачивают вступительные и членские профсоюзные взносы.

Членский взнос в Профсоюзе устанавливается в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью.

4. Вступительный и ежемесячные взносы членов Профсоюза являются основным источником формирования имущества Профсоюза и собственностью Профсоюза.

Члены Профсоюза не сохраняют прав на переданные ими в собственность Профсоюза членские профсоюзные взносы.

5. Перечень видов заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, с которых уплачиваются членские профсоюзные взносы, предусматривается в приложении № 1 к настоящему Положению.

Перечень выплат, с которых не уплачиваются членские профсоюзные взносы, определяется в приложении № 2 к настоящему Положению.

6. Первичная профсоюзная организация имеет право изменять размер ежемесячного членского профсоюзного взноса, но не менее размера, установленного Уставом Профсоюза.

Сумма взноса сверх установленного размера остаётся в распоряжении первичной профсоюзной организации.

7. Первичная профсоюзная организация вправе устанавливать льготный размер членских профсоюзных взносов для лиц, не имеющих заработной платы.

Члены Профсоюза, не имеющие заработной платы (неработающие пенсионеры, женщины, временно прекратившие работу в связи с рождением и воспитанием детей, и другие категории), уплачивают членский профсоюзный взнос в размере не менее 0,2% от минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Периодичность уплаты членских профсоюзных взносов устанавливается профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

8. Членские профсоюзные взносы в Профсоюзе уплачиваются путём безналичного перечисления либо наличными средствами в кассу профсоюзной организации.

Конкретная форма уплаты членских профсоюзных взносов устанавливается постановлением выборного коллегиального постоянно действующего руководящего органа организации Профсоюза⁴⁰ предусматривается в коллективном договоре (соглашении).

9. Безналичная уплата членских профсоюзных взносов осуществляется из заработной платы работников на основании письменных заявлений членов Профсоюза.

Заявления членов Профсоюза об уплате членских профсоюзных взносов должны храниться в бухгалтерии работодателя (для неработающих членов Профсоюза – в профкоме первичной профсоюзной организации).

10. Вступительный и ежемесячные членские профсоюзные взносы наличными деньгами по приходному ордеру (ведомости) в кассу профсоюзной организации по месту учёта либо в кассу вышестоящей организации Профсоюза, если первичная профсоюзная организация не является юридическим лицом, вносят: женщины, временно прекратившие работу в связи с рождением и воспитанием детей; неработающие пенсионеры; временно неработающие и другие члены профсоюза в случаях, когда имеют дополнительный заработок, начисленный не по основному месту работы (за работу по совместительству, по желанию по гражданско-правовым договорам и т.д.).

Указанные средства приходятся в установленном порядке профсоюзной организацией и вносятся на расчётный счёт в банк.

11. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников и не вправе задерживать их перечисление.

12. Документальным подтверждением ежемесячной уплаты членских профсоюзных взносов членом Профсоюза являются:

расчётно-платёжная ведомость на заработную плату;

лицевой счёт или расчётный листок при безналичном порядке уплаты взносов;

ведомость уплаты членских профсоюзных взносов при внесении их наличными деньгами.

13. В профсоюзном билете делаются отметки об уплате членских профсоюзных взносов в порядке, устанавливаемом выборным органом организации Профсоюза.

14. Решения о размере отчисления членских профсоюзных взносов в Центральный Совет Профсоюза принимаются на заседании (пленуме) Центрального Совета Профсоюза, в комитеты (советы) территориальных организаций Профсоюза – на конференциях или заседаниях постоянно действующих руководящих выборных коллегиальных органов этих организаций Профсоюза и являются обязательными для первичных и соответствующих территориальных организаций Профсоюза.

15. Установленный процент членских профсоюзных взносов, направляемый на уставную деятельность Профсоюза, определяется в соответствии с Уставом Профсоюза и перечисляется областной организацией Профсоюза ежемесячно до 25 числа месяца, следующего за месяцем начисления заработной платы.

16. Установленный процент членских профсоюзных взносов, направляемый на уставную деятельность территориальной организации Профсоюза, порядок и сроки перечисления определяются постоянно действующим руководящим выборным коллегиальным органом территориальной организации Профсоюза в соответствии с Уставом Профсоюза.

17. Решение о перечислении работодателем членских профсоюзных взносов на счета профсоюзных организаций принимается постоянно действующим руководящим выборным коллегиальным органом в соответствии с Уставом Профсоюза и выбирается один из следующих вариантов:

сумма членских профсоюзных взносов в соответствии с установленными процентами перечисляется работодателем на счёт местной, первичной (при условии финансовой самостоятельности) организации Профсоюза и областной организации Профсоюза;

сумма членских профсоюзных взносов перечисляется работодателем полностью на счета территориальных организаций Профсоюза (областной, местной) в случае нахождения местной, первичной профсоюзной организации, действующей в организации (учреждении), на централизованном бухгалтерском учёте в соответствующей территориальной организации.

18. Работодатель, осуществляющий удержание членских профсоюзных взносов в безналичном порядке, обеспечивает правильное исчисление и своевременное перечисление полученных сумм на счета организаций Профсоюза.

19. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль и обеспечивает соблюдение установленного порядка уплаты членских профсоюзных взносов, своевременную отметку об уплате взносов в профсоюзном билете каждого члена Профсоюза и о результатах отчитывается на профсоюзном собрании (конференции).

20. Контрольно-ревизионные комиссии областной, местных и первичных организаций Профсоюза не реже одного раза в год проверяют правильность уплаты членских профсоюзных взносов, своевременность и полноту их перечисления, а также другие вопросы, связанные с уплатой, распределением, учётом и расходованием членских профсоюзных взносов.

21. Контроль за соблюдением установленного в Профсоюзе порядка уплаты, распределения, учёта и перечисления членских профсоюзных взносов осуществляется вышестоящими органами Профсоюза и контрольно-ревизионными комиссиями соответствующих профсоюзных организаций.

к Положению о порядке уплаты, распределения,
учёта и перечисления членских профсоюзных взносов
в первичную организацию профсоюзов
«МБОУ СШ №2 р.п.Новая Майна»
на 2019-2021 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

видов заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, с которых уплачиваются членские профсоюзные взносы

1. Для уплаты членских профсоюзных взносов учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемых у работодателя, независимо от источника этих выплат.

К видам заработной платы, с которых уплачиваются членские профсоюзные взносы, относятся следующие выплаты:

1.1. Заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам, окладам (*должностным окладам*), ставкам заработной платы за отработанное время (*с учётом фактического объёма учебной нагрузки, педагогической работы*).

1.2. Заработная плата, начисленная работнику за выполненную работу по сдельным расценкам.

1.3. Денежное содержание, начисленное государственным и муниципальным служащим за отработанное время.

1.4. Заработная плата, начисленная преподавателям образовательных организаций за часы преподавательской работы сверх установленной и (или) уменьшенной годовой учебной нагрузки за текущий учебный год независимо от времени начисления.

1.5. Выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу (доплаты, надбавки и др.): выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет); выплаты за профессиональное мастерство, классность, учёную степень, учёное звание, почётные звания «народный», «заслуженный», ведомственные награды, знаки отличия, знание иностранного языка; выплаты в целях стимулирования заинтересованности в продолжении работы молодых специалистов; премиальные выплаты по итогам работы и другие премии и выплаты.

1.6. Выплаты компенсационного характера: выплаты на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в виде коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате); выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором); выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

В сфере образования к работам в условиях, отклоняющихся от нормальных, выполнение которых компенсируется установлением дополнительных выплат, относятся работы, не входящие в круг прямых должностных обязанностей: выполнение функций классного руководителя, в том числе денежное вознаграждение в рамках Приоритетного национального проекта «Образование»; проверка тетрадей и письменных работ; заведование учебными кабинетами (лабораториями); заведование интернатами при школе (общежитиями); руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями; заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности, по виду искусства или профилю специализации, учебных дисциплин; руководство отделами, школой, музеем, библиотекой, другим структурным подразделением; организация и проведение работы по физическому воспитанию и соревнований среди обучающихся и воспитанников и другие виды дополнительной работы.

1.7. Оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству.

2. Для уплаты членских профсоюзных взносов учитываются другие доходы, связанные с трудовой деятельностью работника, к которым относятся следующие выплаты: 43

2.1. Оплата ежегодных основных и дополнительных отпусков (денежная компенсация за неиспользованный отпуск).

2.2. Оплата дополнительных, сверх предусмотренных трудовым законодательством, отпусков, предоставленных работникам в соответствии с коллективным договором (соглашением).

2.3. Оплата дополнительных отпусков, установленных трудовым законодательством для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях (учебные отпуска).

2.4. Оплата за период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям.

2.5. Оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми к выполнению государственных или общественных обязанностей, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.6. Оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми к сельскохозяйственным работам.

2.7. Оплата работникам за дни медицинского осмотра (обследования), сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови.

2.8. Оплата простоев не по вине работника.

2.9. Оплата за время вынужденного прогула.

к Положению о порядке уплаты, распределения, учёта и перечисления членских профсоюзных взносов в первичную организацию профсоюзов МБОУ «СШ № 2 р.п. Новая Майна»

ПЕРЕЧЕНЬ

выплат, с которых не уплачиваются членские профсоюзные взносы

1. Пенсии, государственные пособия, все виды установленных действующим законодательством Российской Федерации, законодательными актами субъектов Российской Федерации, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством Российской Федерации), связанных с возмещением вреда, причинённого увечьем или иным повреждением здоровья; бесплатным предоставлением жилых помещений и коммунальных услуг, топлива или соответствующего денежного возмещения; увольнением работников, за исключением компенсации за неиспользованный отпуск; возмещением иных расходов, включая расходы на повышение профессионального уровня работников; исполнением работником трудовых обязанностей (включая переезд на работу в другую местность и возмещение командировочных расходов), а также ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий, иные выплаты и компенсации.

2. Пособия по временной нетрудоспособности, включая пособие по беременности и родам; единовременное пособие женщинам, вставшим на учёт в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности; пособия при рождении ребёнка; ежемесячное пособие по уходу за ребёнком и др.

3. Единовременные выплаты:

к юбилейным датам (для мужчин – 50 лет, 60 лет и далее каждые 10 лет; для женщин – 50 лет, 55 лет, 60 лет и далее каждые 10 лет);

при увольнении в связи с выходом на пенсию;

материальная помощь на лечение (оздоровление);

материальная помощь в связи со стихийными бедствиями, кражами, смертью близких родственников и т.п.

4. Призы и премии за участие в конкурсах и спортивных соревнованиях.

5. Премии, выплачиваемые профсоюзному активу.

6. Выплаты, выдаваемые в виде памятных подарков (поощрений).

7. Суммы, выплачиваемые в виде гонораров за результаты интеллектуальной деятельности (изобретения, полезные модели и др.)
