

Директор Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Батыревская  
средняя общеобразовательная школа №1»  
Батыревского района Чувашской Республики



/Н.Б.Андреева /  
«16» сентября 2019 г.

Председатель первичной профсоюзной  
организации Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения "Батыревская  
средняя общеобразовательная школа №1"

/З.Р.Чабатова/  
«16» сентября 2019 г.

## Коллективный договор

*между администрацией (работодателем) и трудовым  
коллективом (первичной профсоюзной организацией) МБОУ  
«Батыревская средняя общеобразовательная школа №1»  
Батыревского района Чувашской Республики по  
урегулированию и обеспечению соблюдения социальных,  
трудовых и правовых гарантий работников, созданию  
благоприятных условий деятельности школы  
на 2019-2022 годы*

Коллективный договор зарегистрирован:  
ведущий специалист-эксперт  
по трудовым отношениям администрации  
Батыревского района Чувашской Республики  
Регистрационный № 12 от 19 сентября 2019 г.



Директор Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Батыревская  
средняя общеобразовательная школа №1»  
Батыревского района Чувашской Республики

Председатель первичной профсоюзной  
организации Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения "Батыревская  
средняя общеобразовательная школа №1"

/Н.Б.Андреева /  
«16» сентября 2019 г.

/З.Р.Чабатова/  
«16» сентября 2019 г.

## **Коллективный договор**

***между администрацией (работодателем) и трудовым  
коллективом (первичной профсоюзной организацией) МБОУ  
«Батыревская средняя общеобразовательная школа №1»  
Батыревского района Чувашской Республики по  
урегулированию и обеспечению соблюдения социальных,  
трудовых и правовых гарантий работников, созданию  
благоприятных условий деятельности школы  
на 2019-2022 годы***

Коллективный договор зарегистрирован:  
ведущий специалист-эксперт  
по трудовым отношениям администрации  
Батыревского района Чувашской Республики  
Регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_/Лукина Т.И. /

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – договор) заключён в соответствии с законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Закона Чувашской Республики от 30.07.2013 года №50 «Об образовании в Чувашской Республике» и других действующих нормативно-правовых актов Российской Федерации и Чувашской Республики, с Отраслевым Соглашением между Министерством образования и молодежной политики ЧР и республиканским комитетом профсоюза работников образования и науки, Соглашения между Управлением образования и молодежной политики, физической культуре и спорта администрации Батыревского района и районной организацией профсоюза работников образования с целью урегулирования (обеспечения) соблюдения социальных, трудовых и правовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности школы.

Сторонами договора являются:

- Администрация МБОУ "Батыревская средняя общеобразовательная школа №1" Батыревского района Чувашской Республики в лице директора школы (далее Администрация) - работодатель;

- Первичная профсоюзная организация школы (далее: Профсоюз, профком) - от имени работников.

1.2. Договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые, правовые отношения в школе, устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защиты работников, а также по созданию благоприятных условий деятельности школы, расширения гласности и демократических основ управления школой.

1.3. Действия Договора распространяются на всех работников и администрацию (работодателя), а так же на Профсоюз.

1.4. Стороны согласились о том, что:

1.4.1. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует до принятия нового Договора, но не более 3-х лет.

1.4.2. В Договоре с учётом особенностей деятельности школы и её финансовых возможностей устанавливаются дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и т. д.

1.4.3. В течение срока действия договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договорённости. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до администрации, профкома и работников школы.

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

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

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 (бездействия) в соответствии с Федеральным Законом.

В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым:

1.4.5. Толкование и реализация спорных вопросов Договора решаются комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (комиссия по трудовым спорам).

1.4.6. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами Договора и их представителями (члены администрации, профком). Стороны разрабатывают план мероприятий по его выполнению и ежегодно подводят итоги их выполнения на совместном заседании администрации и профкома.

1.4.7. Представление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающие трудовые, профессиональные, социально-экономические права и интересы работников школы: проведение взаимных консультаций по социальным, трудовым, правовым и другим проблемам школы.

1.4.8. Заблаговременное соглашение с профкомом проектов правовых, локальных актов, вносимых в деятельность и функционирование школы, затрагивающих социальных, профессиональных, трудовых и других законных прав работников.

1.4.9. Договор принимается на общем собрании трудового коллектива (профсоюзное собрание), доводится до каждого работника школы.

1.4.10. Настоящий Договор устанавливает минимальные социальные, трудовые, правовые и другие законные гарантии работникам школы и не ограничивает права администрации в расширении этих гарантий и благоприятных условий труда.

## **2. Социальное партнёрство и координация действий Сторон Договора**

2.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

2.1.1. Создать на равноправной и постоянной основе комиссию по регулированию социально-трудовых отношений для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Договора, а так же осуществления текущего контроля над ходом выполнения Договора (не реже одного раза в полугодие).

Комиссия вправе разрешать разногласия и спорные вопросы по истолкованию и выполнению положений Договора. Данная комиссия имеет все полномочия по трудовым спорам, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

Состав комиссии определяется сторонами. Срок полномочий комиссии 3 года.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в школе по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников школы, совершенствования нормативно-правовой базы и другим социально значительным вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением, предоставлять другой стороне достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагиваемых социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.1.4. Администрация (работодатель) при принятии приказов, распоряжений, положений и других нормативных правовых актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитывает положения настоящего Договора.

Администрация в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Федеральными и республиканскими законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Договором случаях заблаговременно направляет в Профсоюз (профком) проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-правовые, экономические права и профессиональные интересы работников, принимает нормативные правовые акты по согласованию с Профсоюзом (профкомом).

2.1.5. Содействовать осуществлению в школе в случаях, предусмотренных законодательством, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с выборным профсоюзным органом (профкомом). Представители администрации и профсоюзной организации должны оперативно обеспечивать друг друга получаемой нормативной информацией по этим вопросам.

2.1.6. Осуществлять систематический анализ, контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в школе.

2.1.7. Урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров осуществлять в порядке, установленном Трудовым законодательством.

## **3. Трудовые отношения**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором,

являются недействительными и не могут применяться.

3.2. Требуется соблюдение письменной формы трудового договора как при оформлении приема работника на основную работу, работу по совместительству, так и оформление выполнения работником дополнительной работы за дополнительную плату, в том числе классное руководство.

3.3. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

3.5. Работодатель, его полномочные представители обязаны:

- ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными актами, действующими в школе;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников, в котором предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом 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 с 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 ст. 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) 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 государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

При заключении трудового договора по соглашению сторон может устанавливаться испытательный срок с целью проверки соответствия педагогического и другого работника поручаемой ему работы. Условие об испытании должно быть указано в приказе о приеме на работу и в тексте трудового договора (ст.70 ТК РФ). Испытание не распространяется на беременных женщин, молодых специалистов, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности; учителей, приглашенных на работу в порядке перевода из другого образовательного учреждения по согласованию между руководителями этих учреждений.

3.7. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях 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.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.8. Руководитель образовательной организации, заместители, руководители структурных подразделений и другие работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, осуществляющим преподавательскую работу 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, ее содержание и объем, а также размеры оплаты.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы, за исключением директоров общеобразовательных учреждений, не имеющих 25 - летнего педагогического стажа, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической работой.

3.9. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников имеют:

- проработавших менее трех лет после окончания образовательного учреждения профессионального образования;
- предпенсионного возраста (пять лет до пенсии);
- совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях педагогического профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

3.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами трудового распорядка.

3.11. При прекращении трудового Договора (увольнения) выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника согласно ст. 140 ТК РФ, выдать работнику трудовую книжку и по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ). Спорные вопросы с увольняемым (о размерах компенсации, отпускные и другие выплаты) решаются сторонами или в судебном порядке согласно ТК РФ.

При увольнении по сокращению численности или штата работников школы увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного

заработка, а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Преимущественное право на оставление на работе предоставляется ст. 179 ТК РФ с учетом мнения профкома.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца согласно ст. 180 ТК РФ, с обязательной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка помимо пособий, предусмотренных положением ст. 178 ТК РФ.

При увольнении по собственному желанию, работник вправе уволиться в любое время, письменно предупредив об этом работодателя за две недели.

Основание увольнения педагогического и другого работника, как выход работника на пенсию, не предусматривается, если изначально заключен бессрочный трудовой Договор. При сокращении работников, достигших пенсионного возраста, за ними сохраняются все гарантии и компенсации, согласно ТК РФ.

Увольнение по инициативе работодателя осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, п. 3. ст. 56 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».

3.12. Выполнение учителем обязанностей администрации школы, составление отчетности, разработка и актуализация документов, ведение которых учителем не предусмотрена законодательством или трудовым договором, осуществляется за дополнительную плату, размер которой определяется по соглашению сторон, и исключительно на добровольной основе с письменного согласия учителя.

3.13. Не допускается введение режима работы, ведущего к ухудшению условий, уменьшению занятости и оплаты труда работников, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

3.14. Предоставляется право на переподготовку и повышение квалификации каждому педагогическому работнику.

3.15. Не допускается необоснованного сокращения рабочих мест, нарушение правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации образовательной организации.

3.16. Стороны, исходя из того, что 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 трудового договора по пункту 3 ст. 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

#### **IV. Оплата и нормы труда.**

Стороны договорились, что в вопросах оплаты труда действуют следующие положения:

- 4.1. Установление и изменение системы оплаты труда работников осуществляются с учетом:
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
  - обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
  - формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятий «минимальный», либо диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
  - существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;
  - перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях, 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 организаций 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;
  - создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
  - применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
  - продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
  - положений, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
  - определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);
  - определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

#### 4.2. Устанавливаются следующие компенсационные выплаты педагогам:

- за проверку тетрадей на уровнях начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования по русскому языку и литературе, математике, иностранному языку;
- за классное руководство в начальных, средних и старших классах;
- за заведование предметными школьными кабинетами;
- за индивидуальную работу с особыми детьми (одаренные, слабо мотивированные и т.д.);
- за ведение уроков чувашского языка в начальных классах до 15%;
- за вредность труда отдельным категориям работников школы до 12% оклада.

Доплаты могут производиться за проверку тетрадей и по другим предметам, если есть финансовые возможности у школы бюджетные или внебюджетные средства), а так же за выполнение других работ, не входивших в круг основных должностных обязанностей работника. Надбавки - за качество, сложность и напряжённость работы.

Работодатель на основе законодательства Российской Федерации и ЧР, других нормативно-правовых актов органов местного самоуправления (муниципалитета) устанавливает надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников до 25 %, награжденных ведомственными наградами («Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения»), заслуженным работниками образования («Заслуженный работник образования Чувашской Республики», «Заслуженный учитель Чувашской Республики»).

4.2. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, 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 доктора наук и кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома в установленном порядке.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом 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.

4.4. Порядок и условия оплаты труда работников регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии.

4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки работника за час работы в ночное время. 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.

4.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными 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 ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря

2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размерах на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса РФ.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. №579, или аналогичными Перечнями, утвержденными Приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 г. № 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действующим со дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

4.7. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.8. Договором предусмотрена возможность производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.9. Оплата труда библиотечных работников образовательных организаций производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

4.10. При направлении работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы.

4.11. Работодатели обеспечивают своевременную выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными и трудовыми договорами. Выплата заработной платы производится в денежной форме, как правило, в месте выполнения работы. Применение расчетного листка обязательно. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В случае перевода на безналичный порядок выплаты заработной платы через банкоматы требуется оформление работодателем письменного соглашения с работником, являющегося неотъемлемой частью трудового договора. Отказ работника в получении заработной платы через банкоматы не является основанием для отказа ему работодателем в выдаче заработной платы в денежной форме по месту выполнения работы.

4.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обеспечивает выплату компенсации в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер денежной компенсации указывается в расчетных листках работников.

4.13. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не

посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по классному руководству и (или) проверке письменных работ, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

4.14. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных организаций в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата.

4.15. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.16. Экономия фонда оплаты труда остается в полном распоряжении образовательной организации и используется для выплат надбавок, доплат, премий, оказания материальной помощи.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также материальной помощи устанавливаются образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в коллективном договоре, положении об оплате труда, надбавках, доплатах и иных стимулирующих выплатах.

4.17. Нормирование труда работников по рабочим профессиям регулируется локальными нормативными актами.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.18. Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.19. 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 федеральным законом.

4.20. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением производится исключительно за счет средств, предусмотренных на эти цели. Не допускается практика организации этой работы за счет средств экономии заработной платы организации. Тарификация и оплата отпуска работников, обучающихся больных детей на дому, осуществляется на общих основаниях;

- при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени;

- относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и др.), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера.

4.21. В целях снятия социальной напряженности работодателю информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в размере основных категорий и

должностям (профессий) работников.

#### **V. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны договорились, что в вопросах рабочего времени и времени отдыха действуют следующие положения:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством в зависимости от наименования должности, профессии и условий труда.

5.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Для остальных работников и руководителей образовательных организаций норма рабочего времени составляет 40 часов в неделю, а для работников и руководителей образовательных организаций сельской местности – женщин - 36 часов в неделю.

5.3. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров-преподавателей (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу), состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами (в том числе, уставом, учебным расписанием, календарным графиком работы), трудовым договором и иными соглашениями.

5.4. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы. Другая не нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, не конкретизируется по количеству часов, но вытекает из должностных обязанностей и регулируется в порядке, определяемом приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.5. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации и доводится под роспись до сведения работников до ухода их в ежегодный оплачиваемый отпуск.

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

5.6. Расписание уроков в образовательной организации утверждается его руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя (педагога), не допускающего перерывов между занятиями в два часа и более. При наличии таких перерывов учителям (педагогам) может предусматриваться компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором образовательной организации.

При производственной необходимости прерывания рабочего времени работника (педагога) на части с перерывом более 2 часов, администрация производит доплату к заработной плате, предусмотренную критерием «Особые условия труда» при распределении стимулирующей части ФОТ.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы образовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель (педагог) вправе использовать по своему

усмотрению. Обязательное присутствие в организации при этом не требуется.

5.7. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в течение учебного года, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Преимственность классов, как правило, обязательна по учебным дисциплинам. Она не сохраняется по выпускным классам, предоставляется педагогическая нагрузка в других классах по специальности и квалификации.

Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы для каждой категории работников образовательной организации устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, учитывая специфику работы, мнение работников, и закрепляется в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка.

5.8. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя в случаях:

- необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации – с письменного согласия работников;
- без согласия работников в случаях, определенных трудовым законодательством;
- в других – с письменного согласия работников и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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.

Конкретные размеры за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.9. В образовательных организациях с непрерывным режимом работы, выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.10. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей, профессий работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором.

5.11. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных организаций. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к методической и организационной работе, не превышая их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.12. Педагогическим работникам по возможности предусматривается предоставление одного свободного дня в неделю для методической работы и самостоятельного повышения квалификации.

5.13. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.14. Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков

осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

При наличии у работника заболевания и путевки на санаторно-курортное лечение этого заболевания отпуск предоставляется вне графика, в дни, совпадающие с лечением.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только в соответствии с действующим законодательством и с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

5.15. 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.

5.16. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, 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 при увольнении. Учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.17. 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, превышающие 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

5.18. Работникам организаций с ненормированным рабочим днем, включая руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск не менее трех календарных дней.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, 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 в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

5.19. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в

длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

5.20. 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. N 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).

5.21. Образовательная организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются в коллективном договоре.

5.22. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

## **VI. Кадровая политика.**

### **Гарантии содействия занятости и переобучения работников.**

Стороны договорились:

6.1. Разрабатывать и предусматривать меры по:

- развитию системы обучения, повышению профессионального уровня, переподготовке высвобождаемых работников;
- оказанию эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации к деятельности в образовательных организациях.

6.2. Стороны договорились совместно обеспечивать выполнение требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении 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 организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации организации;
- сокращения численности или штата работников организаций в количестве:  
20 и более человек течение 30 дней;  
60 и более человек в течение 60 дней;  
100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнения работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней на территориях с общей численностью занятых менее 5 тысяч человек;
- увольнения 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией образовательной организации, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя своевременно не менее чем за 3 месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

6.3. Содействуют осуществлению следующих мер, направленных на обеспечение занятости высвобождающихся работников:

- проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной

увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- использование возможности досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

6.4. В целях поддержки работников, высвобождаемых из организации в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией организации, обеспечивают осуществление следующих мер:

- предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставление в период после предупреждения об увольнении оплачиваемого времени для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

6.5. При рассмотрении обращения работодателя в порядке статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации об увольнении работников — членов профсоюза по пунктам 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) высвобождаемого работника на свое заседание.

6.6. С учетом письма Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования от 03.12.2014 г. № 08-1933/505 о разъяснениях по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276, Стороны договорились:

6.6.1. Применять особые формы аттестации педагогических работников, имевших квалификационную категорию и претендующих на ту же самую квалификационную категорию:

- признанных в аттестационный период победителями и лауреатами всероссийских и республиканских профессиональных конкурсов;

- имеющих ученую степень;

- подготовивших в аттестационный период победителей и призеров всероссийских, международных предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, проводимых в соответствии с нормативными актами федеральных органов исполнительной власти;

- получивших в аттестационный период денежное поощрение в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 06 апреля 2006 г. № 324 «О денежном поощрении лучших учителей» и Указом Президента Чувашской Республики от 05 октября 2005 г. № 101 «О дополнительных мерах по поддержке и развитию инновационного, творческого и духовного потенциала системы образования в Чувашской Республике».

Стороны признают особой формой аттестации принятие решения аттестационной комиссией на основе экспертной оценки деятельности аттестуемого педагогического работника, изложенной в карте результативности педагогической деятельности педагогического работника.

6.7. Стороны обязуются содействовать и оказывать методическую помощь при проведении конкурсов педагогического мастерства при организации и проведении школьных и районных конкурсов «Учитель года», «Лидер в образовании», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям».

## **VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации.**

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Образовательная организация в соответствии с законодательством Российской Федерации и Чувашской Республики самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом образовательной организации финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью.

Экономия как бюджетных, так и средств от приносящей доход деятельности по плану хозяйственной деятельности в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта,

удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, студентов и при этом израсходованные на указанные цели средства не должны быть классифицированы как нецелевое использование бюджетных средств;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам производятся в пределах экономии фонда оплаты труда по плану хозяйственной деятельности и предусматриваются в коллективном договоре, не имеют ограничений по видам доплат, надбавок и их размерам.

7.1.2. Педагогическим и другим работникам образовательных организаций обеспечивается прохождение за счет бюджетных средств работодателя периодических медицинских осмотров, предусмотренных законодательством.

7.1.3. Педагогические работники образовательных организаций, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются 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.

7.1.4. При принятии решения о передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении школы, учитывать мнение коллектива работников или, по его поручению, выборного профсоюзного органа (профкома) в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников.

7.1.5. Порядок использования полученных и остающихся в распоряжении школы средств, в том числе внебюджетных, устанавливается работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа (профкома).

## **VIII. Охрана труда.**

8.1. Администрация школы:

8.1.1. Осуществляет руководство над состоянием условий и охраны труда в школе.

8.1.2. Проводит обучение по охране труда, проверку знаний требований по охране труда.

8.1.3. Принимает участие в подготовке и заключении соглашения по охране труда, иных нормативных правовых документов по охране труда.

8.1.4. Осуществляет учет и регулярный анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев с работниками и обучающимися.

8.1.5. При разработке проекта плана ФХД на соответствующий год производит ежегодный расчёт и предусматривает затраты на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, СОУТ, приобретение СИЗ, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.1.6. Организует обеспечение беспрепятственного допуска представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников.

8.1.7. Обеспечивает участие профкома в комиссиях по приемке образовательных организаций к новому учебному году.

8.1.8. Реализует право по возврату части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда.

8.2. Организация профкома:

8.2.1. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.2.2. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

8.2.3. Организует обучение избранных уполномоченных и уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов.

8.2.4. Оказывает помощь уполномоченным по охране труда профсоюзных организаций в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

8.2.5. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов

профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

8.2.6. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

#### **IX. Социальная защита молодежи.**

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии системы образования, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста, их занятости, вовлечения молодых работников (до 35 лет) в активную, профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников Стороны договорились:

9.1. Содействовать их участию в работе молодежных Советов муниципалитета.

9.2. Оказывать методическую помощь при подготовке к конкурсам профессионального мастерства.

9.3. Организовать участие в массовых физкультурно-оздоровительных мероприятиях и спартакиадах.

9.4. Обеспечивать для молодежи доступность занятиями спортом, самодеятельностью.

9.5. Молодым работникам, обучающимся в высших учебных заведениях, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

#### **X. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза.**

10.1. Права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», 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 Российской Федерации, устава образовательного учреждения, коллективного договора.

10.2. Работодатель и его полномочные представители обязаны:

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

10.2.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, 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) и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

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

Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, школы по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий коллективного договора.

10.2.4. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и другим социально-экономическим вопросам.

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 без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством).

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 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 профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательном учреждении совместных с работодателем 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, коллективным договором.

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в образовательном учреждении, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых соответствующими профсоюзными организациями. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

10.3.5. При распределении стимулирующих выплат и премирования учитывается работа в интересах работников образовательных учреждений председателей первичных профсоюзных организаций, членов профсоюзных комитетов, уполномоченных лиц по охране труда, членов совместных комиссий.

#### **XI. Приложение к коллективному договору.**

Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

К договору прилагается:

- ✓ правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ функциональные (должностные) обязанности работников, администрации;
- ✓ мероприятия по охране труда и техники безопасности;
- ✓ виды и размеры доплат, надбавок работников по должностям;
- ✓ инструкции по охране труда и техники безопасности.

К договору могут прилагаться и другие локальные акты школы, регулирующие трудовые, социально-экономические, правовые и другие вопросы работников школы.

**Настоящий Коллективный договор заключён «16» сентября 2019 г.**

**Протокол №2 от 16 сентября 2019 года** \_\_\_\_\_

**От работодателя:**

Директор МБОУ «Батыревская СОШ №1»  
Батыревского района Чувашской Республики  
Андреева Н.Б.

М.П.

16 сентября 2019 г.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации  
Чабатова З.Р.

М.П.

16 сентября 2019 г.

членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение 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 профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательном учреждении совместных с работодателем 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, коллективным договором.

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в образовательном учреждении, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых соответствующими профсоюзными организациями. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

10.3.5. При распределении стимулирующих выплат и премирования учитывается работа в интересах работников образовательных учреждений председателей первичных профсоюзных организаций, членов профсоюзных комитетов, уполномоченных лиц по охране труда, членов совместных комиссий.

#### **XI. Приложение к коллективному договору.**

Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

К договору прилагается:

- ✓ правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ функциональные (должностные) обязанности работников, администрации;
- ✓ мероприятия по охране труда и техники безопасности;
- ✓ виды и размеры доплат, надбавок работников по должностям;
- ✓ инструкции по охране труда и техники безопасности.

К договору могут прилагаться и другие локальные акты школы, регулирующие трудовые, социально-экономические, правовые и другие вопросы работников школы.

**Настоящий Коллективный договор заключён «16» сентября 2019 г.**

**Протокол №2 от 16 сентября 2019 года**

**От работодателя:**

Директор МБОУ «Батыревская СОШ №1»  
Батыревского района Чувашской Республики  
Андреева Н.Б.

М.П.

16 сентября 2019 г.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации

М.П.

Чабатова З.Р.

16 сентября 2019 г.

