



## **Коллективный договор**

Настоящий коллективный договор заключен между работниками МБОУ «Б.Терсенская средняя общеобразовательная школа» Уренского муниципального района Нижегородской области в лице председателя первичной профсоюзной организации школы В.М.Смирновой с одной стороны и администрации школы в лице директора школы Н.Г.Соколовой с другой стороны.

Коллективный договор разработан и принят в соответствии с действующим законодательством.

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые работодателем. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.3. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников школы.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

### **2. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения в МБОУ «Б.Терсенская средняя общеобразовательная школа» регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании в Российской Федерации» №273 ФЗ, Уставом школы.

2.2. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

2.3. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений ТК РФ, соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов организации.

2.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих условиях трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, 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 об изменении условий трудового договора.

2.6. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленным трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

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

2.8. Работники образовательной организации, реализующих образовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса РФ.

2.10. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами:

- Устав ОО,
- правила внутреннего трудового распорядка,
- Соглашение,
- коллективный договор,
- приказ по охране труда и соблюдения правил техники безопасности,
- должностная инструкция,
- лицензия,
- свидетельство об аккредитации, иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работников.

### 2.11. Работодатель обязан:

-не допускать снижение 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 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.

2.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам, оговариваемая в трудовом договоре, устанавливается в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ и Нижегородской области с учетом мнения профкома до ухода работника в отпуск.

2.13. Производить 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 Российской Федерации: в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, при уменьшении учебной нагрузки на 0,5 ставки и более.

2.14. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для обслуживающего персонала школы.

2.15. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.16. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.17. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников, звание «Ветеран труда», другие звания.

## **3. Права и обязанности работодателя**

1. Непосредственное управление деятельностью школы осуществляет директор, прошедший соответствующую аттестацию. Директор школы самостоятельно решает все вопросы деятельности учреждения за исключением компетенций Конференции, Совета школы и Учредителя, несет полную ответственность за результаты работы учреждения.

Директор без доверенности действует от имени школы, представляет ее интересы во всех органах, организациях, предприятиях, распоряжается имуществом, закрепленным за школой на праве оперативного управления,

заключает договоры, в том числе трудовые, выдает доверенности, открывает счета в органах казначейства, пользуется правом распоряжения имуществом и средствами школы в пределах, установленных законом и настоящим Уставом.

Директор осуществляет подбор, прием (в том числе на конкурсной основе) на работу и расстановку педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и несет ответственность за уровень их профессиональной компетенции.

Директор осуществляет подбор и назначение заместителей, определяет их функциональные обязанности.

Директор школы создает условия для творческой деятельности педагогических работников, применения ими в образовательном процессе современных педагогических технологий.

Директор создает условия для проведения аттестации педагогических работников школы с целью объективной оценки уровня их квалификации, устанавливает дифференцированную оплату труда педагогических работников по результатам аттестации, порядок проведения которой определяется «Положением об аттестации педагогических работников государственных учреждений Нижегородской области».

Директор устанавливает заработную плату работников в зависимости от их квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты, надбавки компенсационного характера), и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Директор устанавливает структуру управления деятельностью школы, штатное расписание, распределение должностных обязанностей.

Директор создает необходимые условия для правильного ведения бухгалтерского учета и отчетности школы.

Директор школы имеет право приостанавливать решения Совета школы в случае их противоречия действующему законодательству. Спорные вопросы между Советом школы и администрацией разрешаются учредителем.

3.1. Директор школы имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

3.2. Директор школы имеет право на прием на работу работников ОО, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3. Директор имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Директор имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в школе «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты

труда МБОУ «Б.Терсенская СОШ» Уренского муниципального района Нижегородской области.

3.5. Директор обязан создавать необходимые условия для работников и учащихся (воспитанников) школы, применять необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся (воспитанников) школы.

3.6. Директор обязан согласовывать с профсоюзным комитетом школы, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Директор по предложению профсоюзного комитета школы приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

3.8. Директор обязан информировать трудовой коллектив:

-о перспективах развития ОО;

-об изменениях структуры, штатах ОО;

-о бюджете ОО, о расходовании внебюджетных средств.

#### **4.Права и обязанности профсоюзного комитета школы**

4.1. Представительный орган трудового коллектива в лице профсоюзного комитета.

4.2. Профсоюзный комитет представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.

4.3. Профсоюзный комитет обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников школы, осуществлять правовую помощь работникам школы.

4.4. Профсоюзный комитет проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование школы.

4.5. В соответствии с ФЗ «О профсоюзах» работодатель проводит согласование всех вопросов, предусмотренных действующим законодательством, с профсоюзным комитетом.

4.6. Работодатель предоставляет возможность и не препятствует работникам осуществлять полномочия члена профсоюзного комитета.

4.7. Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету помещения для организации своих мероприятий.

#### **5.Рабочее время и время отдыха**

5.1. В МБОУ «Б.Терсенская средняя общеобразовательная школа» устанавливается шестидневная рабочая неделя; для бухгалтерской службы, воспитателя, младшего воспитателя устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. Для водителя автобуса устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц.

5.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы): 18 часов в неделю учителям 1-11 классов школы, реализующих общеобразовательные программы.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

5.6. Режим работы при шестидневной рабочей неделе устанавливается с 8.00 до 16.00, при пятидневной рабочей неделе – с 8.00 до 17.00 часов. Обеденный перерыв – с 12.00 до 13.00 часов.

5.7. Для следующих категорий работников: директора школы, заместителей директора школы, завхоза, старшей вожатой, водителя устанавливается ненормированный рабочий день.

5.8. Общим выходным днем является воскресенье, для работающих по пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

5.9. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами школы.

5.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст.113 Трудового кодекса РФ.

5.11. Работникам школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ). Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года (статья 123 ТК РФ).

5.12. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учетом мнения профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года

график отпусков 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.

Запрещается непредоставление 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 устанавливается в определенном порядке.

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.13. Время каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.14. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.15. Работникам школы предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями статьи 128, 173 Трудового кодекса РФ. Работающим по совместительству предоставляются неоплачиваемые отпуска сроком до 30 дней в летний каникулярный период.

5.16. Работникам, имеющих 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, а детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.17. Работникам школы предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- бракосочетание работника, детей работника – 3 дня
- рождение ребенка – 2 дня
- смерть близких родственников – 4 дня
- переезд работника – 2 дня
- для проводов детей в армию - 3 дня;

5.18. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1

года, порядок и условия, предоставления которого определены соответствующим Положением.

5.19. Работники с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей 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.

Устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, перечисленным в п. 5.7., включая руководителей, их заместителей - сроком 3 календарных дней, работникам бухгалтерии – 5 дней, водителю - не более 12 календарных дней.

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

5.20. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда», 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») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленных в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П-22.

5.21. Администрация школы предоставляет учителю по согласованию с ним один методический день, согласно единому графику проведения методических дней в регионе:

понедельник – география, иностранный язык, физкультура,  
вторник – химия, биология, экономика,  
среда – физика, астрономия, история, право, обществознание,  
четверг – математика, технология,  
пятница – русский язык, литература.

## **6. Оплата труда**

6.1. Оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «Б.Терсенская СОШ» Уренского муниципального района Нижегородской области, штатным расписанием.

6.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливается в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

6.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

6.4. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись.

6.5. Оплата труда в школе производится два раза в месяц. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 2 и 17 числа текущего месяца. Заработная плата перечисляется на банковскую карту. По заявлению работника его заработная плата может перечисляться на счет в банке.

6.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- минимальный должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессионально-квалификационных групп. К минимальному окладу по ПКГ могут применяться повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности, а также коэффициенты, формирующие персональные надбавки к окладу;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящие в круг основных обязанностей работников;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением об оплате труда, локальными актами учреждения.

6.7. Изменения размеров должностных окладов производится:

- при изменении величины минимальных окладов правительством Нижегородской области с момента введения новых минимальных окладов оплаты труда;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня предоставления документов

о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда или ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера оклада с учетом повышающих коэффициентов производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.8. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.9. По заявлению работника перечисляются профсоюзные взносы ежемесячно на расчетный счет.

6.10. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.11. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.12. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства, но не менее 20% должностного оклада.

6.13. Премирование работников ОО производится за счет экономии бюджетных средств в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ «Б.Терсенская СОШ» Уренского муниципального района Нижегородской области, премирование работников по должностному окладу на 50 летний юбилей и в размере месячного содержания по достижению работника 55 лет (женщины), 60 лет (мужчины).

6.14. Работникам с условиями труда, отклоняющимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

6.15. За работником, привлекаемым к проведению единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, сохраняются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными содержащими нормы трудового права актами.

6.16. Осуществлять тарификацию учителей, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

6.17. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется ему другой день отдыха. В этом случае в нерабочий праздничный день оплачивается в единичном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.18. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентной часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

## **7.Охрана труда и техника безопасности**

7.1. В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда» и необходимости создания нормальных условий для работы работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, обеспечивает обучение по технике безопасности, проводит проверку знаний техники безопасности.

7.2. Работодатель обеспечивает создание и функционирование системы охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Работодатель выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников ООО в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Работодатель в соответствии со ст. 76 Трудового кодекса РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

7.5. Работодатель объявляет и проводит смотры по состоянию охраны труда и техники безопасности совместно с профкомом школы.

7.6. Работодатель обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.7. Работодатель использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 01 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

7.8. За счет бюджетных средств работодатель обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.9. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2002 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.10. Работодатель предусматривает участие Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.11. Работодатель обеспечивает выполнение требований законодательства о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения, осуществляет меры по гигиеническому воспитанию, обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводит в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально-значимых заболеваний, в том числе ВИЧ-спида.

## **8. Профессиональная подготовка и повышение квалификации**

8.1. Работодатель обеспечивает повышение квалификации работников школы не реже 1 раза в три года. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживания) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

8.2. Работодатель создает условия для переподготовки педагогических работников по необходимым школе специальностям, обеспечивая при получении второго высшего образования предоставления учебного отпуска в полном объеме с сохранением должностного оклада (ставки) за счет экономии фонда заработной платы. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 176 ТК РФ.

Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказами Министерства образования Нижегородской области и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Разрешать педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию и работающим в должностях с другими наименованиями, по которым совпадают профили преподаваемых предметов, профили деятельности, через два года после установления первой категории по предыдущей должности проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию по занимаемой должности.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другим должностям, по которым совпадают профили преподаваемых предметов, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

Сохранять повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории на срок до одного года по истечении срока ее действия педагогическим работникам в случаях:

- длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;
- по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;
- по возвращении из отпуска длительностью до одного года;
- по возвращении из отпуска по уходу за ребенком независимо от срока окончания действия квалификационной категории;
- при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата;
- работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, остался один год и менее.

Устанавливать условия оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

8.3. Заслуги педагогических работников, связанные с наличием почетных званий, отраслевых знаков отличия, государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности, с победами в конкурсном отборе лучших учителей с победой или получением призов на Региональном этапе Всероссийского конкурса «Учитель года» и т. п., а также наличие у педагогических работников ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности принимать как результат их работы для установления квалификационной категории в составе портфолио, в том числе в составе личного вклада в повышение качества образования,

совершенствование методов обучения и воспитания, что целесообразно закреплять в территориальных соглашениях, заключаемых на местных уровнях социального партнерства.

Для педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих перечисленные заслуги, а также ученую степень по профилю деятельности предусматривать размеры ставок заработной платы, должностных окладов, соответствующие размерам ставок (окладов), установленных для лиц, имеющих первую квалификационную категорию.

8.4. Увеличивать по письменному заявлению работника продолжительность его аттестации в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам.

8.5. Работодатель письменно доводит информацию о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности до профсоюзного комитета школы не позднее чем за месяц до ее начала.

8.6. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри школы.

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

Работодатель обязуется:

Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из школы инвалидов.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют так же: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в школе свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством, при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работающих в нём, ранее уволенных из школы в связи с сокращением численности или штата.

## **10. Социальные льготы и гарантии**

10.1. В ОО устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- объявление благодарности
- почетная грамота ОО
- премия за конкретный вклад
- памятный подарок
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами.

10.2. Педагогические работники сельской местности в порядке, предусмотренном законодательством РФ, пользуются льготами при оплате жилья с отоплением и освещением.

10.3. Обеспечение работников санаторно-курортными путевками за счет средств областного бюджета.

10.4. Обеспечение детей работников школы в летние оздоровительные лагеря за счет субсидий, предоставленных органами местного самоуправления.

10.5. Педагогические работники школы, в порядке, установленном законодательством РФ, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста.

10.6. Работники системы образования, пенсионеры, ранее работавшие в системе образования пользуются льготами по коммунальным услугам, и другими льготами, установленными законодательством РФ РБ, другими нормативно-правовыми актами РБ и органов местного самоуправления.

10.7. Не допускать увольнение работников при равной производительности труда и квалификации:

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

- работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые вступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- участников областных целевых программ: «Социально-экономическая поддержка молодых специалистов, работающих в учреждениях образования, здравоохранения, спорта и культуры Нижегородской области на 2006-2020 годы»; «Меры социальной поддержки молодых специалистов Нижегородской области на 2011-2013 годы», «Обеспечение жильем молодых учителей общеобразовательных учреждений Нижегородской области и использованием ипотечного кредита на 2012-2014 годы», «Создание семейных детских садов и учительских домов в Нижегородской области в 2011-2022годах»;

10.8. Работники образования в целях дополнительной социальной поддержки способствуют развитию Кредитного потребительского кооператива «Кредитный союз образования», сохраняя сложившуюся практику безналичной формы возврата займов при наличии соответствующего письменного заявления работника.

## **11. Процедурные вопросы**

11.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора и их заключения по решению сторон (трудового коллектива и администрации) образуется комиссия из наделенных определенными полномочиями представителей сторон. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

11.2. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров.

11.3. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения.

11.4. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

11.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

11.6. Структура коллективного договора определена статьей 41 Трудового кодекса РФ.

11.7. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

11.8. Стороны имеют право продлять срок действия коллективного договора на срок не более трех лет.