

областное государственное казенное общеобразовательное
учреждение «Санаторная школа – интернат»
155902, Ивановская область, г. Шуя, ул. 5 Северная, дом 49
тел. 8 (49351) 3-13-26; 4-94-47; 3-13-68 (бухгалтерия)
электронная почта: shool_deaf@mail.ru

От работодателя:

Директор общеобразовательного
учреждения

Сташевский В.А.

«18» октября 2021г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения

Силантьев В.А.

«13» декабря 2021г.

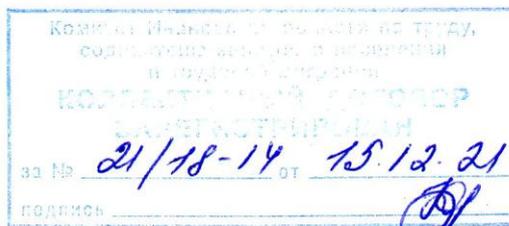


Коллективный договор

ОГКОУ «Санаторная школа-интернат»

на 2021 - 2024 годы

Регистрационный номер 21/18-14



Дата вступления в силу
«01» октября 2021г.

Юридический адрес:

155902, Ивановская область,
Шуйский район, г. Шуя, ул.5-я Северная, д.49.

Данные исполнителя: Сташевский Владимир Андреевич, директор,
тел. 3-13-26, 8-980-681-73-53

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном казенном общеобразовательном учреждении «Санаторная школа-интернат» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Законом об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012, Отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области на 2020-2022 гг.; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы.

1.1. Сторонами Коллективного договора являются: областное государственное казенное общеобразовательное учреждение «Санаторная школа-интернат», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Сташевского Владимира Андреевича, действующего на основании Устава Учреждения, и работники, именуемые далее «Работники», в лице своих представителей, избранных в результате тайного голосования на общем собрании работников (Протокол № 11 от 30.08.2021 г.):

- Силантьевой Анны Сергеевны;
- Дошлыгиной Марины Александровны;
- Луняковой Татьяны Сергеевны;
- Блиновой Анжелики Александровны;
- Шишиной Натальи Олеговны;
- Кузьминой Марины Сергеевны;
- Кошелевой Елены Германовны;
- Садиной Татьяны Николаевны.

1.2. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью этого договора.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Коллективным договором.

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников на общем собрании в течение 10 рабочих дней после подписания.

1.6. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную

регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

1.7. Переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора.

1.8. Для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта Коллективного договора, Работодатель создает необходимые условия в соответствии со ст.ст. 32, 39 ТК РФ.

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

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

1.11. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.13. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Если такие условия включены в Коллективный договор или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

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

1.15. Коллективный договор подписан в количестве 4-х экземпляров, каждый из которых имеет равную силу.

1.16. Коллективный договор вступает в силу с 01.10.2021года и действует в течение трех лет.

2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что

- система оплаты труда Работников Учреждения устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Ивановской области;

- разработка и внедрение на локальном уровне систем оплаты труда, включает четкие, понятные критерии и показатели качества и количества эффективности деятельности Работника, связанные с показателями эффективности деятельности государственного учреждения в целом, а также

качеством оказываемых им государственных услуг.

2.1.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет руководитель Учреждения.

2.1.3. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). Выплата заработной платы и другие виды выплат Работнику производятся в безналичной форме путем перевода на указанный работником счет в банке.

2.1.4. Формирование системы оплаты труда Работников Учреждения, включающей размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного, стимулирующего и премиального характера, осуществляется с учетом:

- постановления Правительства Ивановской области от 31.12.2008г. № 371-п (в действующей редакции);
- 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;
- типовых норм труда для однородных работ;
- размеров выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- порядка аттестации Работников Учреждения;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- создания условий для оплаты труда Работников в зависимости от активного участия в общественной жизни и личного участия в эффективном функционировании Учреждения.

2.1.5. Оплата труда Работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ОГКОУ «Санаторная школа-интернат» (Приложение 1). В Положении об оплате труда и иных локальных нормативных актах Учреждения, устанавливающих систему оплаты труда, устанавливаются конкретные размеры окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы.

2.1.6. Изменение размеров должностного оклада производится:

- 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 Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- при наступлении у Работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период

его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.7. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера, а также премиальных выплат устанавливаются Положением об оплате труда работников Учреждения.

2.1.8. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц в следующие сроки:

- за первую половину календарного месяца (период с 1-го по 15-ое число) 17-го числа текущего месяца,
- за вторую половину календарного месяца (период с 16-го по 30-ое (31-ое) число) 3-го числа следующего месяца.

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

2.1.9. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме (посредством выдачи разработанного и утвержденного расчетного листка) извещать каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока, выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.1.10. Оплата за отпуск производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

2.1.11. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со ст.157 ТК РФ.

2.1.12. Работодатель производит оплату труда педагогических Работников Учреждения за работу в период каникул, в периоды отмены учебных занятий (образовательной деятельности) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и в другие периоды (в том числе по вине работодателя), в которые не проводятся занятия с детьми из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул и других периодов.

2.1.13. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических Работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических Работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

2.1.14. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

2.1.15. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, определённой графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.1.16. Работникам, имеющим административные взыскания, стимулирующие выплаты и выплаты премиального характера не назначаются и не производятся:

-за замечание – на 1 месяц;

-за выговор – на 1 квартал;

-за повторный выговор – на полгода.

2.1.17. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

2.1.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

2.1.19. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, регионального или территориального соглашения по вине Работодателя или органов власти, заработная плата сохраняется в полном размере.

2.1.20. Оплата времени простоев не по вине Работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

2.1.21. Месячная заработная плата Работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную

Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

2.1.22. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности Работников в Учреждении создается специальная комиссия по распределению стимулирующих выплат (в т. ч. премий), а, так же, конфликтная комиссия (по необходимости).

2.1.23. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности Работников ведется индивидуально для каждого Работника. Руководитель Учреждения обеспечивает гласность и прозрачность итогов мониторинга. Приказы об установлении стимулирующих выплат (в т. ч. премий) издаются с учетом мнения профкома в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

2.1.24. Введение, изменение и пересмотр норм условий оплаты труда производятся Работодателем с учетом мотивированного мнения представителей Работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее, чем за два месяца.

2.2. Гарантии и компенсации

2.2.1. Работодатель, в случае направления работника в командировку сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивает командировочные расходы (суточные, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных локальными нормативными актами (ст. 168 ТК РФ).

2.2.2. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-177 ТК РФ.

Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению Работодателя или органов управления образованием).

2.2.3. Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) и психиатрического освидетельствования (ст. 185 ТК РФ).

2.2.4. Работодатель обеспечивает за счет средств Учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену уроков или занятий, компенсирует работнику

командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника).

2.2.5. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя сохраняет за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

2.2.6. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.2.7. В каникулярное время, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в отдельных классах (группах) либо в целом по Учреждению, не совпадающие с отпуском педагогических работников, за работниками сохраняется заработная плата, установленная тарификацией на начало учебного года.

2.2.8. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии со ст.139 ТК РФ за 3 (три) последних календарных месяца, если это не ухудшает положение работников.

2.2.9. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, а именно:

- длительной нетрудоспособности;
- перерыва в работе в связи с ликвидацией Учреждения или увольнения по сокращению штатов;
- длительной командировки по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,

при выходе работника на работу, работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 6 месяцев с учетом мнения профкома.

2.2.10. Сохраняет за работниками места работы, должности и средний

заработок за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

2.2.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.2.12. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии со ст.7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изменениями и дополнениями).

2.2.13. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).

2.2.14. При принятии Работодателем решения о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п. 3 части 1 ст. 81 ТК РФ трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);
- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске - беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза, вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной

комиссии при проведении аттестации входил представитель отраслевого профсоюза;

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

2.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работники, являющиеся членами профсоюза, выплачивают членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на расчетный счет профсоюзной организации 1% от заработной платы в соответствии с ТК РФ (статья 377), статья 28 п.3 ФЗ «О профсоюзах», коллективным договором.

2.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст. ст. 30, 377 ТК РФ).

2.5. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, Соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

3. Режим труда и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение 2) (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

3.2. Для работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

3.4. По соглашению между Работником и Работодателем может

устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других Работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома.

3.6. При установлении учителям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

3.7. Ознакомление Работников с тарификацией на новый учебный год осуществляется до 15 сентября текущего года под подпись. В состав тарификационной комиссии включаются представители Профкома.

3.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями, либо учителями, принятыми по срочному трудовому договору на время отсутствия основных работников.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда Работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.11. Должностные обязанности Работников Учреждения разрабатываются в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» с учетом Профстандартов. (ст.195 ТК РФ).

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

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

О введении изменений условий трудового договора Работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.14. Расписание занятий составляется не позднее, чем за 3 дня до начала

учебного года (полугодия). Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.15. Педагогическим Работникам может быть предусмотрен один свободный от занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ).

3.17. В каникулярное время, в периоды отмены учебных занятий по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в отдельных классах (группах) либо в целом по Учреждению, не совпадающие с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени (перечень выполняемых ими работ (обязанностей). Педагогические Работники в эти периоды времени выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.18. В несовпадающие с отпуском периоды, педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу в пределах нормируемой части их рабочего времени, соответствующего установленному объему учебной нагрузки и педагогической работы, определенному им до начала вышеуказанных периодов. При введении суммированного учёта рабочего времени в такие периоды возможно увеличение или уменьшение нормируемого объема рабочего времени педагогического работника в отдельные рабочие дни в соответствии с графиками и планами работ, в которых намечены соответствующие мероприятия или виды работ.

3.19. Работодатель уточняет режим работы педагогических работников, учитывая особенности режима рабочего времени педагогических работников (нормируемая и ненормируемая части педагогической работы), в том числе во время каникул, карантин, отмены занятий по погодным условиям или иных стихийных бедствий, не совпадающих с отпуском педагогического работника. Данный режим вводится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с Работником.

3.20. Работодатель привлекает работников Учреждения к работе во время карантин, отмены занятий по погодным условиям или иных стихийных бедствий, в каникулярные периоды, не совпадающие с отпуском работника, на основании распорядительных актов Учреждения, в которых одновременно

определяются выполняемые Работниками обязанности и график работы. При составлении графика работы может быть введен суммированный учет рабочего времени в порядке, установленном ТК РФ.

3.21. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.22. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

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

3.24. По желанию мужа ежегодный отпуск предоставляется ему в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя.

3.25. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.26. При предоставлении Работникам ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев (в первом году работы) его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Во всех других случаях отпуск предоставляется в полном объеме за рабочий год.

3.27. Отзыв Работника из отпуска осуществляется приказом по Учреждению с письменного согласия Работника. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.28. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

3.29. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

3.30. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении);

3.31. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также Работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.32. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по

соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе в случае, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

3.33. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, не использовавших право на отпуск, при увольнении выплачивается денежная компенсация исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.34. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ).

3.35. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.36. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

3.37. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.38. Предоставлять Работникам Учреждения с учетом производственных и финансовых возможностей организации дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств из средств экономии фонда оплаты труда:

- бракосочетание самого работника - не менее 3 рабочих дней;
- бракосочетание детей - не менее 1 рабочего дня;
- рождение ребенка - не менее 1 рабочего дня;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - не менее 3 рабочих дней;
- председателям районных, городских, первичных организаций профсоюза - не менее 4-х рабочих дней в год;
- внештатным правовым инспекторам труда - не менее 2 рабочих дней в год;
- уполномоченным и внештатным инспекторам профсоюза по охране труда - не менее 2 рабочих дней в год;
- членам выборных профсоюзных органов всех уровней - не менее 2-х рабочих дней;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на

учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения;

- Работникам Учреждения, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение календарного года - не менее 2 рабочих дней;

- педагогическим Работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

- Работникам, которые прошли полный курс вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, предоставить два дополнительных оплачиваемых дня отдыха с соблюдением требований, установленных ТК РФ.

Указанные отпуска по письменному заявлению Работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям в текущем рабочем году.

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

3.39. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны и приравненных к ним лицам - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка - до 5 календарных дней;

- регистрации брака - до 5 календарных дней;

- смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

3.40. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

3.41. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы Учреждения устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом.

3.42. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ). Оба выходных дня предоставляются подряд (ст.111 ТК РФ).

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

3.44. Продолжительность дежурства или работы вместе с дежурством не может превышать нормальной продолжительности рабочего дня. В случае привлечения к дежурству после окончания рабочего дня явка на работу для Работников переносится в день дежурства на более позднее время. Дежурства в выходные и праздничные дни компенсируются предоставлением в течение ближайших 10 дней отгула той же продолжительности, что и дежурство (ст.ст. 60, 152 ТК РФ).

Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, (ст. 60 ТК РФ)

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.45. В предпраздничные дни проводится сокращение продолжительности рабочего времени на 1 час.

3.46. Работникам с ненормированным рабочим днем (руководителю и его заместителям, главному бухгалтеру) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 3 календарных дня (ст. 119 ТК РФ)

3.47. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

4. Охрана труда

4.1. Работодатель обеспечивает:

4.1.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 212 ТК РФ), разработанной в соответствии с Типовым положением о системе управления охраной труда, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты от 19.08.2016 года № 438н.

4.1.2. Работодатель вводит в штатное расписание должность специалиста по охране труда в Учреждении с количеством работников, превышающих 50 человек. В случае если численность Работников не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в соответствии со статьей 217 ТК РФ с учетом требований профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», утвержденного Приказом Минтруда России от 04.08.2014 г. № 524н.

При отсутствии у Работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют Работодатель, другой уполномоченный Работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

4.1.3. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

4.1.4. Обеспечивает аптечками для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной Минздравсоцразвития России.

4.1.5. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для каждого Работника исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

4.1.6. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих

требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

4.1.7. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

4.1.8. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, в том числе на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования, согласно приказу Минздравсоцразвития от 01.03.2012г. № 181н (с изменениями и дополнениями) в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание Учреждения.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется Коллективным договором и уточняется в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, или соглашении по охране труда. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений. Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

4.2. Работодатель обязуется обеспечить:

4.2.1. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

4.2.2. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществлять выплаты в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.ст. 117,147 ТК РФ).

Если по результатам специальной оценки условий труда дано заключение о полном соответствии условий труда нормативным требованиям, то Работодатель может прекратить выплату всех доплат и компенсаций за работу во вредных, опасных и иных особых условиях труда после проведения независимой экспертизы условий труда в целях объективной оценки качества проведения специальной оценки условий труда и правильности предоставления Работникам компенсаций за работу с вредными условиями труда.

4.2.3. Предоставление Работникам, занятым на работах с вредными и

опасными условиями труда компенсаций, осуществляется по результатам специальной оценки условий труда.

Предоставление Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств. Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

В случае не обеспечения Работника в соответствии с установленными Работодателем нормами средств индивидуальной и коллективной защиты, утвержденными на основании Приказа Минтруда № 997н от 09.12.2014г., Работодатель не имеет права требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей

4.2.4. Обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

4.2.5. Выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по охране труда, принимаемым утверждаемым локально-нормативным актом Учреждения по согласованию с представительным органом. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) вопросов выполнения плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирование Работников о принимаемых мерах в этой области.

4.2.6. Создание в соответствии со ст. 218 ТК РФ комитета (комиссии) по охране труда, в который на паритетной основе входят представители Работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.7. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников. Участие Работников Учреждения в прохождении диспансеризации в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России.

4.2.8. Проведение анализа причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

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

4.2.10. Создание условий труда, режим труда и отдыха Работников, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст. 221 ТК РФ);
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных наркологических и психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.2.11. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, комитету Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

4.2.12. Содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным лицам профсоюза по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

4.2.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

4.2.14. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья предоставление Работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине Работодателя.

4.2.15. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда производится в специализированных учебных центрах не реже 1 раза в 3 года, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

4.2.16. Вновь назначенный руководитель Учреждения обязан пройти обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования № 1/29 от 13.01.2003г. (с изменениями и дополнениями).

4.2.17. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

- не допускать применение труда женщин на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. №162;

- исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы установленные Постановлением Совета Министров Правительства Российской Федерации

- выделить рабочие места в подразделениях предприятия (организации) исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу

- до предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она освобождается от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя;

- женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет;

- исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

4.2.18. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:

- исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 г. № 163 (с изменениями и дополнениями);

- исключить переноску и передвижение Работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей в соответствии с постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. №7;

- лиц в возрасте до восемнадцати лет принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и психиатрического освидетельствования, и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр (обследование);

- исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие

праздничные дни Работников в возрасте до восемнадцати лет.

4.2.19. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

4.2.20. Работодатель обязуется выполнять предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

5. Содействие занятости работников

5.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессии и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально - квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала, содействует занятости высвобождаемых Работников.

5.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест. Прекращение трудового договора с Работником производится по основаниям, предусмотренным ст. ст. 77- 81, 83, 84, 336 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.3. О решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению Работников, Работодатель уведомляет первичную профсоюзную организацию не менее чем за 2 месяца при принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками и не позднее, чем за 3 месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата Работников Учреждения в количестве 15% от списочного состава в течение 90 календарных дней.

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.

5.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения,

сокращением численности или штата Работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не позднее, чем за два месяца до увольнения. Двухмесячный срок предупреждения начинается исчисляться на следующий день после фактического ознакомления Работника с уведомлением о высвобождении.

5.5. С письменного согласия Работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

5.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому Работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8-ми часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.8. Увольнение в связи с сокращением численности или штата Работников, а также несоответствием Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации Учреждения.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

5.9. При сокращении численности или штата Работников Учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем Работников решается совместно Работодателем и Профкомом.

5.10. При сокращении численности или штата Работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией), согласно ст.179 ТК РФ.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных

членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;

- инвалидам боевых действий;

- Работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- семейным (если оба супруга работают в образовательных учреждениях).

5.11. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения, либо в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (ст. 261 ТК РФ).

5.12. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (ст. 261 ТК РФ).

5.13. Работодатель обеспечивает:

- сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства;

- предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения;

6.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, содействует Работникам, желающим повысить квалификацию в прохождении переобучения для нужд Учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года;

6.3.2. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады (ставки) оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При этом:

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

6.3.2.2. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с Работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ;

6.3.2.3. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника, члена профсоюза, занимаемой должности, первой и высшей категории в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации. В определенных случаях первичная профсоюзная организация вправе уполномочить решением профкома иного профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии. В том и другом случаях в аттестационную комиссию направляется выписка из решения профкома. Аттестационная комиссия, в свою очередь, уведомляет профсоюзного представителя о дате проведения аттестации данного педагогического работника;

6.3.2.4. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается Работодателем и согласовывается письменно с профкомом Учреждения;

6.3.2.5. Тексты представлений на Работников, членов профсоюза, в аттестационные комиссии согласовываются с профкомом Учреждения;

6.3.2.6. Работодатель обеспечивает за счет средств Учреждения участие Работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену уроков или занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника).

7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей,

предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

7.1.1. Работодатель организует проведение за счет средств Учреждения:

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) в т. ч. углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 № 302н (с изменениями и дополнениями);

- обязательных наркологических и психиатрических освидетельствований педагогических работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований). Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) и психиатрического освидетельствования (ст. 185 ТК РФ).

7.1.2. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст. 186 ТК РФ.

7.1.3. В соответствии с законом Российской Федерации от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» (с изменениями и дополнениями):

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

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

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

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

7.1.4. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (в течение 3 лет);

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает Работодатель, по согласованию с профсоюзной организацией, на основании письменного заявления Работника в соответствии с установленными в Коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы.

В случае конфликтной ситуации Работодателя и Работника, последний может обратиться в территориальную аттестационную комиссию и судебные органы с просьбой о разрешении конфликта.

8. Молодежная политика

8.1. Стороны:

8.1.1. Считают приоритетным направлением молодежной политики защиту трудовых прав молодежи, поддержку и стимулирование трудовой деятельности молодежи, привлечение молодежи в Учреждение;

8.1.2. Оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых учителей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста;

8.1.3. Оказывают помощь молодым специалистам в реализации их общественно-полезных инициатив и интересов.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Закрепляет наставников за специалистами на первый год их работы в Учреждении, в том числе за молодыми специалистами;

8.2.2. Содействует повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.

9. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

9.2. Контроль за выполнением Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также Комитетом Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

9.3. Стороны способствуют вступлению в первичную профсоюзную организацию Учреждения для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

9.4. Работодатель:

9.4.1. Предоставляет Профсоюзу по его запросу полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях по вопросам трудовых отношений, информацию по финансированию деятельности Учреждения, об исполнении бюджетных назначений, о численности и составе работников, оплате труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

9.4.2. Способствует развитию и функционированию профсоюзной организации, гарантирует невмешательство в ее деятельность, обеспечивает соблюдение прав Профсоюза.

9.5. Не реже одного раза в год Работодатель и профком отчитываются перед коллективом о выполнении своих обязательств.

9.6. Стороны договорились, что в целях контроля за выполнением Коллективного договора:

9.6.1. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

9.6.2. Стороны на равноправной основе создают комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, принимают положение о комиссии и определяют порядок ее работы. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию;

9.6.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются комиссией. Комиссия рассматривает ход выполнения Коллективного договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год;

9.6.4. В период действия Коллективного договора возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 3-х дневный срок;

9.6.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки;

9.6.6. Стороны совместно ведут работу по созданию положительного делового микроклимата в Учреждении.

9.6.7. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) Работникам Учреждения принимаются совместно с выборным органом профсоюзной организации; аттестация работников, членов профсоюза, проводится при участии представителей Профсоюза в составе аттестационной комиссии.

9.7. Работодатель учитывает мнение выборного органа профсоюзной организации при принятии следующих локальных нормативных актов:

- введении и отмене режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
- расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- установлении режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ);
- составлении графика сменности (ст.103 ТК РФ);
- разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
- предоставлении перерыва для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ);
- установлении размера и порядка выплаты за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);
- привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
- установлении дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116ТК РФ);
- утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установлении системы оплаты труда (должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования) (ст. 135 ТК РФ);
- утверждении формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установлении размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ);
- установлении размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- введении и применении системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применении дисциплинарных взысканий и их снятии (ст.ст.193, 194 ТК РФ);
- определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- разработке правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих

по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов (ст. 221 ТК РФ);

- о применении режима гибкого рабочего времени (ст.102 ТК РФ);
- о поощрении работников учреждения (ст.191 ТК РФ);
- другие локальные нормативные акты, касающиеся трудовых отношений (ст. 8 ТК РФ);

Порядок учета мнения выборного органа профсоюзной организации при принятии локальных актов и расторжении трудового договора по инициативе Работодателя происходит в соответствии со ст. 372, 373 ТК РФ.

9.8. Работодатель:

9.8.1. Соблюдает права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации Учреждения, обеспечивает условия для ее деятельности, не допускает нарушения прав членов профсоюзов, установленных законодательством Российской Федерации, Соглашениями;

9.8.2. Обеспечивает содействие деятельности первичной профсоюзной организации со стороны административного персонала, других должностных лиц Учреждения. Весь вновь принимаемый на работу управленческий персонал знакомит с деятельностью первичной профсоюзной организации, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом;

9.8.3. Предусматривает в Уставе Учреждения полномочия общего собрания работников при рассмотрении и принятии решения об изменении Устава, о порядке регулирования трудовых отношений с обязательным участием первичной профсоюзной организации;

9.8.4. Обеспечивает условия для осуществления государственного и профсоюзного контроля за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10. Заключительные положения

10.1. Стороны договорились, что

10.1.1. Коллективный договор вступает в силу с 01.10.2018 года и действует в течение трех лет.

10.1.2. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

10.1.3. Разрешение разногласий по выполнению Коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.1.4. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение Работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

10.1.5. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения

Работников Учреждения.

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

10.2. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

10.3. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.4. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора, оформляются приложением к нему, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Учреждения.

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