

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного учреждения  
Шэръягской основной общеобразовательной школы  
на 2020-2023 годы

От работодателя:  
Руководитель учреждения

От работников:  
представитель, избранный работниками  
на общем собрании

Исполняющий обязанности  
директора школы  
(должность)

учитель

(должность)

Напалкова Земфира Вадимовна  
(фамилия, инициалы имени и отчества)

Пахомова Виктория Васильевна  
(фамилия, инициалы имени и отчества)

  
(подпись)  
01.08.2020  
(дата)

  
(подпись)  
01.08.2020  
(дата)

  
(печать)

Коллективный договор прошел уведомительную  
регистрацию в Министерстве труда, занятости  
и социальной защиты Республики Коми,  
г. Зажатого Исканин  
Регистрационный № 443-к/1000  
от 28 августа 2020 г.  
Начальник управления труда:  
 (подпись) Н.В. Мастрасова (и.о.)

## Содержание

3

1. Общие положения	
1.1. Цель коллективного договора	
1.2. Предмет коллективного договора	
1.3. Стороны коллективного договора	
1.4. Основные права и обязанности сторон коллективного договора	
1.5. Действие коллективного договора	
1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор	
1.7. Выполнение коллективного договора	
2. Рабочее время и время отдыха	5
3. Оплата труда	6
4. Гарантии и компенсации	10
5. Развитие персонала	11
6. Условия и охрана труда	12
7. Приложения:	
№1 Правила внутреннего трудового распорядка для работников школы	
№2 Положение о стимулирующих выплатах	
№3 Перспективный план повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических кадров школы	
№4 Положение о комиссии по социальному страхованию.	
№5 Перечень работников, получающих бесплатно специальную одежду, обувь и санитарные принадлежности	
№6 Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	
№7 Перечень профессий и должностей, работа в которых требует проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров	
№8 План мероприятий по улучшению условий и охраны труда	
№9 Положение о Комиссии по трудовым спорам	
№10 План мероприятий, направленных на повышение занятости граждан предпенсионного и пенсионного возраста	
№11 Перечень рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда	
№12 Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам школы	

### **I. Общие положения**

### **1.1. Цель коллективного договора**

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении Шэрьягской основной общеобразовательной школе (далее - МОУ Шэрьягская ООШ)

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работы учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

### **1.2. Предмет коллективного договора**

Предметом Договора являются взаимные обязательства между Работодателем и Работниками в лице их представителей 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, определяющим соблюдение трудового законодательства.

### **1.3. Стороны коллективного договора**

Сторонами настоящего Договора являются: «Работодатель» в лице Напалковой Земфиры Вадимовны, исполняющего обязанности директора МОУ Шэрьягской ООШ, и «Работники» в лице представителя, избранного работниками на общем собрании трудового коллектива – Пахомовой Викторией Васильевны, учителя физической культуры.

### **1.4. Основные права и обязанности сторон коллективного договора**

Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять.

Стороны принимают на себя следующие обязательства:

#### **Работодатель обязуется:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на школу в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

-осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- рассматривать представления работников при выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

-информировать работников о финансово-экономическом положении школы, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

**Работники обязуются:**

-полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

-соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

-выполнять установленные нормы труда;

-бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

-незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

-создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

воздержаться от объявления забастовок в период действия настоящего Договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

### **1.5. Действие коллективного договора**

Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет. Действие Договора распространяется на всех работников школы независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы. Условия Договора обязательны для его сторон.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положения Работников по сравнению с Договором. В течение одного месяца с даты подписания сторонами Работодатель направляет Договор с приложениями на уведомительную регистрацию в орган по труду.

При приеме на работу (до подписания договора) Работодатель ознакомляет работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

### **1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор**

В коллективный договор в период срока его действия по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения (*согласно со статьей 44 ТК РФ*).

### **1.7. Выполнение коллективного договора**

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Для подведения итогов выполнения коллективного договора ежегодно проводится общее собрание работников, на котором Стороны отчитываются о выполнении обязательств по настоящему Договору.

## **Раздел II «Рабочее время и время отдыха»**

### **Стороны договорились:**

2.1. Рабочее время работников – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение №1*) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Для работников из числа администрации, хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ) на 1 ставку, для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (статья 320 ТК РФ).

Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

2.2. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 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, Уставом МОУ Шэрьягской ООШ.

2.3. Для обслуживающего персонала школы устанавливается режим работы, при котором продолжительность рабочей смены может устанавливаться до 15-17 часов в смену.

На период непредвиденного отсутствия для его замены разрешается привлечение к работам по графику других работников данной категории с их согласия.

2.4. Неполное рабочее время устанавливается по согласованию между работником и работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

2.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Педагогическим работникам предоставляется (по согласованию) один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Не сокращается продолжительность смены в ночное время для работников, принятых для работы в ночное время (сторож).

2.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

2.7. Педагогические работники осуществляют дежурство по школе. Дежурство начинается не позднее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не менее 20 минут после их окончания.

2.8. Время перерыва для отдыха и питания, график дежурств педагогических работников школы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам школы в соответствии с графиком отпусков, не позднее чем за две недели до наступления

календарного года (статья 123 ТК РФ).

2.10. Отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника предоставляются в соответствии со статьей 128 ТК РФ:

Работнику по его письменному заявлению работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-работающим пенсионерам по старости - 14 календарных дней

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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 - 60 календарных дней в году

-при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников-

5 календарных дней

2.11. Педагогические работники имеют право на длительный (до одного года) отпуск (не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы) (статья 335 ТК РФ).

### **Раздел III. «Оплата труда»**

#### **3.1. Стороны договорились:**

3.1.1. Оплата труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Шэрьягской основной общеобразовательной школы осуществляется на основе Положений по оплате труда, разработанных в соответствии с новой отраслевой и общепрофессиональной системой оплаты труда, а) для руководителей, специалистов, других служащих и высококвалифицированных рабочих, а также руководителей, специалистов, других служащих общепрофессиональных должностей и рабочих общепрофессиональных профессий государственных учреждений образования:

-Постановление Правительства РК от 22 октября 2007 года № 241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования РК»

-Постановление Главы МР «Усть-Куломский» от 25 октября 2007 года о внесении изменений в постановление Главы МР «Усть-Куломский» –руководителя администрации района

--Постановление главы МР Усть-Куломский от 28 октября 2010 года № 1395 «О некоторых вопросах оплаты труда работников муниципального учреждения образования МР «Усть-Куломский»

3.1.2. В случае, если должностной оклад, оклад работников не определен в соответствии с отраслевой и общепрофессиональной системой оплаты труда, то оплата труда таких работников производится на основе межразрядных тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки и тарифных ставок, окладов (должностных окладов) Единой тарифной сетки в соответствии с Постановлением Главы МР «Усть-Куломский» № 1259 от 25.10.2007 года «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования МО МР «Усть-Куломский».

3.1.3. Установить следующую структуру заработной платы:

- должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки), в том числе повышенные должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки) работников;

- доплаты и надбавки компенсационного характера к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам), в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях,

отклоняющихся от нормальных), за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент и процентная надбавка) и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера (доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника; доплаты молодым специалистам и т.п.);

- доплаты и надбавки стимулирующего характера (надбавки за интенсивность и высокие результаты работы; надбавки за качество выполняемых работ; надбавки за выслугу лет), премии и иные поощрительные выплаты к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам);

Не входят в состав заработной платы выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие).

3.1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месячный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного одновременно на всей территории Российской Федерации, в том числе и в Республике Коми.

Общая сумма начисляемой с 1 июля 2017 года месячной заработной платы работника (с учетом районного коэффициента, процентной надбавки и других выплат по заработной плате), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не должна быть менее 8700 рублей.

Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени (например, на условиях работы по совместительству или на 0,5 ставки), то оплата его труда должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, исчисляемого пропорционально отработанному времени

3.1.5. Молодым специалистам на срок до 6 месяцев может быть приставлен наставник, которому производится доплата за наставничество в размере, определенном соглашением сторон трудового договора.

3.1.6. Исчисление средней заработной платы (среднего заработка) производить в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

3.1.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

Установление учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется локальным нормативным актом (приказом, распоряжением), который принимается с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.1.8. При установлении педагогическим работникам, для которых школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия.

3.1.9. Учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

3.1.10. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

3.1.11. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с коллективным договором. Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективным договором, без проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда".

Трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками включают условия, связанные с:

- \* фактическим объемом учебной нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) в порядке;
- \* размером **ставки** заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от фактического объема учебной нагрузки (то есть с размером ставки заработной платы, установленным с учетом ее повышения за наличие квалификационной категории, а также по иным основаниям повышения, предусмотренным системой оплаты труда, в результате которых устанавливается ее новый размер);
- \* размером заработной платы, исчисленным с учетом фактического объема учебной нагрузки;
- \* размерами и факторами, обуславливающими получение выплат компенсационного характера, в том числе выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым могут быть отнесены выплаты за дополнительную работу, связанную с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами дополнительной работы;
- \* размерами и условиями выплат стимулирующего характера.

3.1.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет директор школы.

## **3.2. Работодатель обязуется:**

3.2.1. Заработную плату выплачивать в денежной форме (рублях) не реже чем два раза в месяц 11 и 26 числа каждого месяца либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

3.2.2. Ежемесячно выдавать работникам за неделю до выплаты заработной платы расчетные листки, содержащие сведения о составных частях заработной платы работника, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.2.3. Производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска, выплаты при увольнении - в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.2.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

3.2.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме. Оплату за время этого простоя работодатель производит в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, как за простой по вине работодателя.

3.2.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

3.2.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты к должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам)(статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации),

3.2.8. в соответствии со ст. 152 ТК РФ

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 могут определяться 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.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой настоящей статьи

3.2.9. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать в двойном размере

3.2.10. Работу в ночное время оплачивать за каждый час работы в период с 22 часов вечера до 6 часов утра в размере не менее 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада).

3.2.11. Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

3.2.12. Другие компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника, и выплаты молодым специалистам учреждений образования устанавливать в соответствии Постановлением Правительства Республики Коми от 22 октября 2007 года №

241 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Коми»

3.2.13. Установить выплаты стимулирующего характера в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
- надбавки за качество выполняемых работ
- надбавки за выслугу лет (специалистам: педагогическим работникам, повару, водителю)
- премиальные выплаты по итогам работы (по результатам труда за каждый конкретный показатель) в соответствии с Положением (*Приложение № 2*).

#### **Раздел IV. Гарантии и компенсации**

4.1. Стороны договорились, что работникам предоставляются следующие гарантии:

4.1.1. Работодатель сохраняет за работником место работы и средний заработок в случае направления его командировку.

При направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные по фактическим расходам размерах, но не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального, республиканского, местного бюджетов.

4.1.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом работнику не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости информацию о возможном массовом увольнении.

4.1.3. Стороны совместно разрабатывают предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации сокращения численности или штата работников.

4.1.4. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации. 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;

-работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);

- проработавшим в организации более 10 лет.

4.1.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.1.6. Оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации, а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов.

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно в пределах территории Российской Федерации назначается и выплачивается работникам и несовершеннолетним детям).

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника по истечении 6 месяцев работы, одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. Если работник не использовал своё право на получение компенсации в первый год работы, он может воспользоваться им во второй год работы).

4.1.7. Содействует работникам, имеющим детей дошкольного возраста, в устройстве детей сотрудников в детские дошкольные учреждения.

4.1.8. В случае смерти работника оказывает помощь в организации похорон;

4.1.9. В случаях юбилейных дат (50 и далее через каждые 5 лет) производит единовременную выплату при стаже работы в организации свыше 5 лет).

4.1.10. Участвует в организации детского оздоровительного отдыха для детей.

4.1.11. Организует и проводит торжественные мероприятия к праздничным дням: Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя.

4.1.12. Производит расчет пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за счет средств социального страхования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.1.13. Своевременно и полностью перечислять средства в пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

4.1.14. 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. 173-176 ТК РФ.

4.1.15. Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

4.1.16. Закрепляет установление льгот и компенсаций народным дружинникам (в соответствии с законодательными актами Республики Коми).

4.1.17. Устанавливает дополнительные преференции для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, и инвалидов трудоспособного возраста, включая организацию рабочих мест с гибкими формами занятости: гибкий график работы, посменная работа.

4.1.18. Предусматривает мероприятия, направленные на повышение занятости граждан предпенсионного и пенсионного возраста (*Приложение №10*)

## **Раздел V Развитие персонала**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и осуществляет выплату работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации (статья 187 ТК РФ).

5.2. Определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (*Приложение №3*).

В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), 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, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.4. Повышение квалификации педагогических работников осуществляется не реже чем один раз в три года.

5.5. Организовывает проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом об аттестации педагогических (на соответствие занимаемой должности) работников и по её результатам устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссией.

5.6 Трудоустраивает на прежнее место работы выпускников, устроившихся на работу, и в дальнейшем призванных на военную службу.

5.7. Взаимодействует с другими образовательными учреждениями о целенаправленной подготовке и стажировке студентов 2 -3 курсов.

5.8. Привлекает наставников для трудоустроенных инвалидов из числа высококвалифицированных работников старшего поколения

## **Раздел VI. Условия и охрана труда**

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по охране труда, согласно *Приложению № 8*.

6.1.2. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда .

6.1.3. Провести специальную оценку условий труда по условиям труда (статья 212 ТК РФ) с последующей сертификацией работ по охране труда (*Приложение № 11*)

6.1.4. Создать в школе комиссию по охране труда, в которую должны входить представители работодателя и представители работников (статья 218 ТК РФ).

6.1.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

6.1.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (статья 212 ТК РФ).

6.1.7. Организовать проверку знаний работников школы по охране труда (статья 212 ТК РФ).

6.1.8. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно *Приложению №5*. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену Обеспечить хранение средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также уход за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.

6.1.10. Приобрести стенды, наглядные материалы, научно-техническую литературу для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда. Организовать обучение, инструктаж, проверку знаний по охране труда работников.

6.1.11 Обязуется соблюдать сроки специальной оценки условий труда.

6.1.12 Разработать приложение Перечень профессий и должностей, которым установлены гарантии и компенсации за вредные условия труда и их наименование и размеры. (Приложение № 6)

6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.14. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников от несчастных случаев на производстве.

6.1.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статьи 212, 213 ТК РФ). (Приложение № 7)

6.1.16. Оборудовать по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи укомплектованным набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.

6.1.17. Издать (тиражировать) инструкции по охране труда.

6.1.18. Реализовать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;

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

организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками,

приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

6.1.19. Работодатель обязан не допускать никакой дискриминации в отношении работников на основе их действительного или приписываемого статуса ВИЧ-инфицированного. Работникам и их семьям должна быть обеспечена неприкосновенность их частной жизни, включая конфиденциальность информации в отношении ВИЧ, СПИДа. От работников не следует требовать проходить анализ на ВИЧ или сообщать информацию об их ВИЧ-статусе.

6.1.20. Не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний (статья 76 ТК РФ).

6.1.21. Не допускать к работе работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения;

- не прошедшего (не по вине работодателя) в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке медицинского осмотра.

Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.1.22. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе:

- не привлекает к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни, не направляет в командировки беременных женщин .

- ограничивает применение труда женщин на работах в ночное время;

- осуществляет комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;

- выделяет рабочие места исключительно для труда беременных женщин,

нуждающихся в переводе на легкую работу.

6.1.23. Работодатель обеспечивает условия труда молодежи, в том числе:

- исключает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливает индивидуальные режимы труда.

6.1.24. На работах, связанных с загрязнением, а также на работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, работникам выдаются смывающие и обезвреживающие средства согласно *Приложению №12*

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда:

6.2.1. Соблюдать правила по охране труда, технике безопасности, установленные нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями об охране труда в школе;

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;

6.2.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

6.2.5. Проходить обязательные предварительные и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.3. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и уполномоченного работниками представительного органа в количестве 4 человек. (*Положение № 4, Приложение № 9*).