

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения  
Беломорского муниципального района  
«Беломорская средняя общеобразовательная школа №1»  
на 2020 – 2023 годы

От работодателя:  
Директор  
МОУ «Беломорская СОШ №1»

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

 /Е.А. Захаркина/  
(подпись, Ф.И.О.)

 /А.А. Колотовкина/  
(подпись, Ф.И.О.)

  
М.П. для документов  
«29» мая 20 20 г.

«29» мая 2020 г.

«29» мая 2020 г.

(дата подписания  
коллективного договора)

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении Беломорского муниципального района «Беломорская средняя общеобразовательная школа №1» (далее МОУ «Беломорская СОШ №1») и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор является локальным актом, способствующим обеспечению стабильной и эффективной работы в муниципальном общеобразовательном учреждении Беломорского муниципального района «Беломорская средняя общеобразовательная школа №1» и решению трудовых, социальных и профессиональных вопросов его работников.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) от 30.12.2001 г. №197 ФЗ; Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ; Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ; Законом Республики Карелия «О социальном партнерстве в Республике Карелия» от 13.02.2001 № 474-ЗРК; Законом Республики Карелия «Об образовании» 20.12.2013 № 1755-ЗРК, Уставом МОУ «Беломорская СОШ №1», отраслевыми соглашениями на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, регулирующими социально- трудовые отношения и иными нормативными актами РФ и РК.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по защите трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.5. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, а также действующим отраслевым соглашением по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации.

1.6. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель - муниципальное общеобразовательное учреждение Беломорского муниципального района «Беломорская средняя общеобразовательная школа №1» в лице его представителя – руководителя образовательной организации Захаркиной Екатерины Анатольевны (далее – Работодатель)

- работники МОУ «Беломорская СОШ №1» в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Колотовкиной Анны Авенировны (далее – профсоюзный комитет- профком).

1.7. Стороны договорились, что первичная профсоюзная организация в лице профсоюзного комитета (профкома) выступает в качестве полномочного представителя работников МОУ «Беломорская СОШ №1» при разработке и заключении коллективного договора, ведения переговоров в решении трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штатов и численности работающих), социальных гарантий, аттестации педагогических работников, охраны труда и других форм социальной поддержки.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МОУ «Беломорская СОШ №1», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.9. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора

Коллективный договор в течение десяти дней со дня подписания доводится Работодателем до сведения всех работников МОУ «Беломорская СОШ №1» посредством размещения текста коллективного договора на официальном сайте школы.

Профком обязуется разъяснять работникам (членам профсоюза) положения настоящего коллективного договора и содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МОУ «Беломорская СОШ №1», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МОУ «Беломорская СОШ №1».

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МОУ «Беломорская СОШ №1» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации в соответствии со ст. 43 ТК РФ.

1.12. При ликвидации МОУ «Беломорская СОШ №1» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. При смене формы собственности МОУ «Беломорская СОШ №1» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься совместным решением представителями сторон в установленном статьей 44 ТК РФ порядке.

Трудовой коллектив уведомляется об изменениях и дополнениях к коллективному договору через официальный сайт школы, в течение десяти рабочих дней после их подписания сторонами

1.15. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет (но не более одного раза), которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.17. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.19. Пункты коллективного договора, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзного бюджета работников МОУ «Беломорская СОШ №1», распространяются на членов Профсоюза п. 4.12, п.8.8

1.20. В целях развития социального партнерства стороны признают необходимость и важность функционирования на равноправной основе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров и заключению коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля над ходом выполнения сторонами коллективного договора. Срок полномочий комиссии - весь период действия коллективного договора.

1.21. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома, являются неотъемлемой частью настоящего коллективного в качестве Приложений к нему:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка работников МОУ «Беломорская СОШ №1»
- 2) Положение о системе оплаты труда работников МОУ «Беломорская СОШ №1»
- 3) Положение о стимулировании работников муниципального общеобразовательного учреждения Беломорского муниципального района «Беломорская средняя общеобразовательная школа №1»
- 4) Соглашение по охране труда;

5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и установленных им компенсаций в соответствии с результатами специальной оценки условий труда

б) Нормы бесплатной выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты

1.22. Стороны определяют следующие основные формы участия работников в управлении МОУ «Беломорская СОШ №1» через профсоюзный комитет (ст.52, ст.53, ст. 371, 372 ТК РФ)

предварительное обсуждение,

консультации;

согласование и учет мотивированного мнения Профкома при принятии локальных нормативных актов, непосредственно затрагивающих интересы работников. (ст. 371, ст. 372 ТК РФ);

получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 52, ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

обсуждение с Работодателем вопросов о работе МОУ «Беломорская СОШ №1», ее планов социально-экономического развития, внесение предложений по ее совершенствованию;

участие в подготовке и заключении коллективного договора;

участие в составе коллегиальных органов управления образовательной организацией (ч. 3 ст. 16 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

другие формы, не противоречащие законодательству РФ.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.23 Порядок согласования локального нормативного акта

Работодатель направляет Проект локального нормативного акта и обоснование к нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы работников. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту локального акта в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, данный акт может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

1.24. Работодатель – обеспечивает выполнение обязательств по коллективному договору; по мере необходимости, но не реже одного раза в год информирует Профком о ходе их исполнения; отчитывается о выполнении договора за год на собрании трудового коллектива.

1.25. Профком – осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных коллективным договором обязательств; не реже одного раза в год заслушивает информацию Работодателя о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

1.26. Трудовой коллектив – обязуется выполнять все обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором; заслушивает отчет Работодателя и Профкома о ходе выполнения коллективного договора; ставит в случае необходимости вопросы о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих обязательств по коллективному договору.

1.27. Трудовые споры между работником и Работодателем рассматриваются комиссией по трудовым спорам в соответствии с законодательством РФ.

Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с гл. 61 ТК РФ.

1.28. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету полную, достоверную и своевременную информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размерах средней заработной платы по категориям персонала, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию, затрагивающую интересы работников.

1.29. Стороны обеспечивают право работников образовательной организации на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 86-90 ТК РФ, Федеральным законом от 27 июля 2006г. №152-ФЗ «О персональных данных», создают условия и принимают меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также их уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий в соответствии с Положением о защите персональных данных работников образовательной организации.

1.30. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон

## **II. Трудовые (производственные) отношения**

### **2.1. Трудовой договор**

2.1.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под личную подпись с Уставом МОУ «Беломорская СОШ №1», Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовым функциям работника.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.1.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается работнику на руки.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению Работодателя считается началом срока заключения трудового договора.

2.1.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.1.5. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе:

режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, основной **объем** учебной нагрузки, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.), а также размер выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, в соответствии с установленными в организации показателями и критериями и др.

2.1.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72, 74 ТК РФ).

О внесении изменений в условия трудового договора работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца.

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

2.1.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в организации с учетом мнения (по согласованию) профкома. Учебная нагрузка (педагогическая работа) на новый учебный год устанавливается директором МОУ «Беломорская СОШ №1» с учетом мнения профкома. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.1.8. При установлении педагогическим работникам, для которых МОУ «Беломорская СОШ №1» является местом основной работы, учебной нагрузки (педагогической работы) на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки (педагогической работы), 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-комплектов.

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

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

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

Предоставление учебной нагрузки лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МОУ «Беломорская СОШ №1», а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.1.10 Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам МОУ «Беломорская СОШ №1.», в случае их отказа работникам, нанятым по срочному трудовому договору.

2.1.11 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателя, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;  
включая случаи замещения временно отсутствующего работника
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время работы простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
  - восстановления на работу педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.1.12. По инициативе Работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменения числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменения количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т.д. при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменения определенных сторонами условий трудового договора

работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, ТК РФ).

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.

2.1.13 Работодатель и работник обязаны выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.1.14 Изменение определенных сторонами условий трудового договора оформляется путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключённого ранее трудового договора, и с учётом положений настоящего коллективного договора.

2.1.15 Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава МОУ «Беломорская СОШ №1» может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде, а также по инициативе директора школы. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника. Анонимные жалобы не подлежат рассмотрению.

2.1.16 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

## **2.2. Оплата и нормирование труда**

2.2.1 Оплата труда работников МОУ «Беломорская СОШ №1» устанавливается в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, Положением о системе оплаты труда работников МОУ «Беломорская СОШ №1», Положением о стимулировании работников МОУ «Беломорская СОШ №1», условиями трудового договора и другими локальными нормативными актами

2.2.2 В целях реализации принципов социального партнерства, уважения трудовых прав и интересов работников, составляющих кадровый потенциал МОУ «Беломорская СОШ №1», Работодатель признает приоритет полного и своевременного расчета по заработной плате, выплатам социального характера, всем видам надбавок и доплат, установленных законодательством, настоящим коллективным договором и трудовыми договорами перед всеми остальными расходами, в том числе на административно-хозяйственные нужды, капитальные вложения, материально-техническое и учебно-методическое обеспечение.

2.2.3 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.2.4 Работодатель обеспечивает формирование расчетных листков с указанием всех начислений и удержаний из заработной платы работника в день выплаты окончательного расчета за отработанный месяц.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома и предоставляется работникам на бумажном носителе.

2.2.5 Обеспечить работникам выплату заработной платы два раза в месяц: 15 и 30 числа, путем ее перечисления на личные банковские карты работников.

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



2.2.6 Работодатель гарантирует работникам полную и своевременную оплату отпуска (не позднее, чем за три дня до начала отпуска) и в день увольнения всех сумм, причитающихся работнику от работодателя

2.2.7 Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда, устанавливать в повышенном размере по сравнению с установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.8. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении работников, временно отсутствовавших по болезни, производится по ставкам почасовой оплаты, при замещении работника свыше **одного** месяца оплата труда тарифицируется/

2.2.9 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 (ст. 142 ТК РФ).

2.2.10 Какое-либо преследование работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой ему зарплаты в установленный срок и предварительно письменно известившего Работодателя, не допускается, виновные в преследовании несут ответственность в соответствии с законодательством.

2.2.11 Средняя заработная плата сохраняется за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий настоящего Договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине Работодателя или Учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ.

2.2.12. Работодатель совместно с Профкомом в случае неполного финансирования, а также его задержки должны проинформировать трудовой коллектив о причинах недофинансирования и мерах, принимаемых Работодателем и Профкомом.

### **2.3. Вопросы увольнения и занятости**

2.3.1. Прекращение или расторжение трудового договора (далее – увольнение работника) может быть произведено по основаниям, перечисленным в ст. 71, 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84 ТК РФ; увольнение педагогических работников – дополнительно – по основаниям ст. 332 и 336 ТК РФ; увольнение лиц, работающих на условиях совместительства, – дополнительно – по основаниям ст. 288 ТК РФ; увольнение руководителей – дополнительно – по основаниям ст. 280 ТК РФ.

2.3.2. При ликвидации или реорганизации учреждения, влекущих за собой сокращение численности или штата и возможное расторжение трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом Профком не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров) и начать с ним переговоры по вопросам социальной защиты работников – членов профсоюза.

К уведомлению, направляемому Работодателем в Профком, должны прилагаться:

- а) копия приказа о сокращении численности или штата;
- б) список сокращаемых должностей и работников (членов профсоюза).

Работодатель принимает меры по трудоустройству работников, высвобождаемых по сокращению штата, осуществляя в случае необходимости повышение квалификации и переподготовку работников

2.3.3. Увольнение работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается только в том случае, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу

2.3.4. В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации МОУ «Беломорская СОШ №1» Работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает работника под личную подпись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца;
- предлагает работнику другую имеющуюся работу как вакантную должность, соответствующую квалификации работника, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- уведомляет работника о появляющихся вакансиях вплоть до издания приказа об увольнении;
- предоставляет по письменному заявлению работника в этот период один день отпуска без сохранения заработной платы один раз в неделю, но не более 3 дней за весь период для самостоятельного поиска работы.

2.3.5 Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии со ст. 81 и 336 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, Работодатель направляет в Профком следующие документы:

- а) проект приказа о возможном увольнении работника;
- б) копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении работника;
- в) копии документов, подтверждающих факт предложения работнику как всех вакантных должностей или работы, соответствующих квалификации работника, так и вакантных нижестоящих должностей или же нижеоплачиваемой работы и факт отказа работника от всех предложенных ему вакантных должностей.

Выборный орган первичной профсоюзной организации (профком) в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

Все остальные вопросы, связанные с занятостью членов Профкома, председателей и членов профбюро подразделений, регулируются в соответствии со ст. 25, 26 и 27 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях».

2.3.7 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (не менее, чем за два года до выхода на пенсию);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, имеющие почетные звания, государственные и отраслевые награды;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, в течение одного года после окончания учебного заведения.

2.3.8. При сокращении штата в первую очередь сокращаются вакантные ставки, ограничивается прием новых работников, расторгаются трудовые договоры с работниками, принятыми на работу по совместительству.

2.3.9. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

## 2.4 Рабочее время и время отдыха

2.4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №1). учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы

2.4.2. Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается для мужчин – нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю

- для женщин - сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю

2.4.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная (по сравнению с предусмотренной ст. 91 ТК РФ продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса). В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом- методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно- оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

Другая педагогическая работа, предусмотренная квалификационными характеристиками, дополнительными обязанностями, возложенными Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МОУ «Беломорская СОШ №1».

2.4.4 Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по согласованию между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины; женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет; одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида -до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

2.4.5. Составление расписания уроков осуществляется исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и рационального использования рабочего времени педагогических работников.

Педагогическим работникам может быть предоставлен один день в неделю для методической работы и повышения квалификации по согласованию с работодателем.

2.4.6 Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

2.4.7 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.4.9 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

2.4.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

2.4.11. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет. Оплата труда при этом производится согласно ст. 152 ТК РФ.

2.4.12 Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МОУ «Беломорская СОШ №1», Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда.

2.4.13 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

2.4.14 В период каникул работодатель предоставляет работнику по его заявлению дни отдыха за условия труда, отклоняющиеся от обычных. Педагогическим работникам предоставляются методические дни от 3 до 6 дней в течение учебного года.

2.4.15 В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

2.4.16 Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В данные периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе, связанной с реализацией Образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки или педагогической работы, определенной им до начала отмены учебных занятий (образовательного процесса). Работники учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала привлекаются к выполнению работ, определенных должностной инструкцией, хозяйственных и иных работ в пределах установленной для них продолжительности рабочего времени. Оплата труда работников производится из расчета заработной платы, установленной до начала отмены учебных занятий (образовательного процесса).

2.4.17 Педагогические работники и другие работники организации в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям по соглашению сторон могут не привлекаться к работам, при этом работник может не присутствовать на рабочем месте.

Оплата труда работника в данном случае производится в размере  $2/3$  должностного оклада, как при простое (ст.157 ТК РФ).

2.4.18 Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

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

2.4.19 Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:

- для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 28 календарных дней;
- для педагогического, административно-управленческого персонала - 56 календарных дней;

2.4.20. За работу в районах Крайнего Севера, работникам предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дней (ст.321 ТК РФ).

2.4.21. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков.

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв работника из него производятся с письменного распоряжения работодателя только с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

2.4.23 В случае получения, приобретения работником путевки на санаторно-курортное лечение ему может быть предоставлен отпуск вне графика по согласованию с работодателем

2.4.24. Педагогическим работникам по их желанию может быть предоставлен длительный отпуск без содержания сроком до 1 года через каждые 10 лет.

2.4.25. Работнику может быть предоставлен дополнительный отпуск с сохранением заработной платы при наличии финансовых возможностей по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- бракосочетания самого работника – 3 дня;
- бракосочетания детей – 1 день;
- проводы в армию сына – 1 день;
- смерти близких родственников (жены, мужа, отца, матери, детей) – 3 дня;
- юбилей работника, если он приходится на рабочий день – 1 день.

2.4.26. Работнику может быть предоставлен дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в каникулярное время с учетом производственных и финансовых возможностей в следующих случаях:

- за работу без листа временной нетрудоспособности в течение календарного года – 3 дня;

- членам профкома, добросовестно выполняющим свои обязанности, - до 3 дней.

2.4.27. 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 в соответствии с п. 1 ст. 128 ТК РФ.

2.4.28. На основании письменного заявления Работодатель обязуется предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных п. 2 ст. 128 ТК РФ.

### **III. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и аттестация**

3.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических работников, усиление их социальной защищенности через повышение квалификации и аттестацию.

3.2. Работодатель обязуется:

обеспечить право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года, что отражается в трудовом договоре между работником и Работодателем или дополнительном соглашении к нему, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации (ст.187 ТК РФ);

соблюдать гарантии и предоставлять компенсации работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от производства, сохранять за ними место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивать командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренным для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3. Аттестация педагогических работников в образовательной организации проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. №276.

Работодатель обязуется:

предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории за три месяца устно и не позднее тридцати дней под подпись;

создавать работнику условия для прохождения аттестации;

учитывать квалификационную категорию, присвоенную педагогическому работнику, в течение срока её действия:

– при переходе педагогического работника из другой образовательной организации, в том числе расположенной в другом субъекте Российской Федерации;

– при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

– при переходе на работу из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276.

3.4. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации Работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (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). Если такой перевод невозможен, трудовой договор с работником может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

3.5. Стороны договорились оказывать методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, а также их наставникам при подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории, в разработке «дорожной карты» (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации.

3.6. С целью обеспечения права на упрощенную процедуру аттестации на квалификационную категорию педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивающихся высокой результативности в работе, принимающих ежегодно в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, работодатель по заявлению работника, представляет ходатайство педагогического совета образовательной организации, согласованное с профсоюзным комитетом, в соответствующую аттестационную комиссию для признания результатов его практической деятельности в межаттестационный период за результаты всестороннего анализа профессиональной деятельности текущего аттестационного периода на основе пунктов 36, 37 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276.

Данная льгота при проведении аттестации предоставляется следующим педагогическим работникам:

- имеющим государственные награды и почётные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный преподаватель" и др.;
- имеющим отраслевые награды;
- имеющим другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, награды иных ведомств при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- подтверждающим ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз;
- победителям и призерам Всероссийских и областных конкурсов профессионального мастерства.

#### **IV. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что

##### Работодатель:

4.1. Обеспечивает полную и своевременную выплату заработной платы, в том числе оплату отпуска работникам, пособий и социальных льгот в соответствии с действующим законодательством.

4.2. Обеспечивает предоставление работникам государственных гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (Глава 50 ст.313-327 ТК РФ) в полном объеме.

4.3. Оплачивать работнику стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно с соответствием с Решением XLVII сессии XXVII созыва Совета муниципального образования «Беломорский муниципальный район» от 28 декабря 2017 года № 363 «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования «Беломорский муниципальный район» (с учётом Решения от 31 января 2020 года №107 о внесении изменений).

4.4. Обеспечивает предоставление учебного отпуска работникам, совмещающим работу с обучением впервые в высших и средних профессиональных учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, на период сдачи экзаменов и итоговой аттестации в установленном порядке.

4.5. Установить компенсационные выплаты, утвержденные нормативно-правовыми актами РФ и РК в пределах бюджетных средств, выделяемых МОУ «Беломорская СОШ №1» на оплату труда:

- за работу с вредными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местности с особыми климатическими условиями;

– за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Компенсационные выплаты, утвержденные нормативно- правовыми актами РФ и РК

– районный коэффициент к заработной плате в размере - 40%;

– процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера (и приравненных к ним местностях) в размере до 80%;

– на основании СОУТ компенсационные выплаты производятся:

Должность	Наименование факторов производственной среды и трудового процесса	Класс условий труда	Вид гарантий и компенсаций
Учитель химии	химический	3,1	Повышенная оплата труда 8,4% Молоко-0,2л. в дни фактической занятости. при условии нахождения во вредных условиях в течение не менее чем половина рабочей смены
лаборант	химический	3,1	Повышенная оплата труда 6% Молоко-0,2л. в дни фактической занятости. при условии нахождения во вредных условиях в течение не менее чем половина рабочей смены
Заведующий производством	Параметры микроклимата	3,1	Повышенная оплата труда 8%
Повар	Параметры микроклимата	3,2	Повышенная оплата труда 8% Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск-7 дней



Кухонный рабочий	Тяжесть трудового процесса	3,1	Повышенная оплата труда 6%
Водитель	Тяжесть трудового процесса	3,1	Повышенная оплата труда 8%

4.6. Стимулирующие выплаты производятся:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ и др.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников МОУ «Беломорская СОШ №1»

4.7 За следующие виды работ: проверка тетрадей и иных письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами, дежурство по школе, за квалификационную категорию, звания, государственные награды из фонда стимулирования производятся выплаты, конкретный размер которых определяется Положением о стимулировании работников МОУ «Беломорская СОШ №1».

Данные выплаты являются обязательными.

4.8 Сроки выплат надбавок и доплат стимулирующего фонда производятся ежемесячно, совместно с заработной платой за предыдущий месяц 15 числа.

4.9 При работе в дистанционном режиме предусмотреть выплату компенсации за использование личного оборудования и средств связи в рабочих целях, осуществить оплату услуг связи и интернета для выполнения функциональных обязанностей.

Размер такой компенсации определяется соглашением сторон в письменной форме. (ст.188 ТК РФ)

4.10 Рассматривает совместно с Профкомом вопросы о представлении работников МОУ «Беломорская СОШ №1» к наградам отраслевого, муниципального, республиканского и федерального значения.

4.11 Оплачивает первые три дня временной нетрудоспособности в случаях утраты трудоспособности вследствие заболевания или травмы, если она не связана с алкогольным, наркотическим опьянением или виновными действиями работника.

#### Профком

4.12 Выделяет денежные средства из членских взносов профсоюзной организации для членов профсоюза на:

- оказание материальной помощи согласно Положению о материальной помощи членам первичной профсоюзной организации;
- поздравление членов профсоюзной организации ко Дню Учителя, 23 февраля, 8 Марта;
- подарки несовершеннолетним детям членов профсоюзной организации на Новый год

Обеспечивает выплату работникам - членам профсоюзной организации единовременного вознаграждения в размере не менее **2000** рублей в связи с юбилейной датой (50 лет – женщины, 55 лет – мужчины)

При необходимости ходатайствует о снижении стоимости путевки на санаторно-курортное лечение

предоставляет информацию о скидках на санаторно-курортное лечение членам профсоюза.

#### 4.13. Совместно с Работодателем:

– ведет базы данных отдельных категорий работников: одиноких матерей, одиноких отцов, многодетных семей, тяжелобольных работников, одиноких пенсионеров, ветеранов педагогического труда, принимает участие в культурно- массовых мероприятиях МОУ «Беломорская СОШ №1»

## **V. Улучшение условий трудовой деятельности, охрана труда и здоровья**

### **5.1. Работодатель:**

5.1.1. Обеспечивает право работников МОУ «Беломорская СОШ №1» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключается Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.1.2. Принимает меры по обеспечению безопасности работников на территории МОУ «Беломорская СОШ №1», в том числе с помощью:

- эффективного контроля территории;
- освещения территории;
- обеспечения очистки территории в зимний период

5.1.3. Организует в установленные сроки проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников МОУ «Беломорская СОШ №1»

5.1.4. Проводит инструктаж по безопасности труда, а также по мерам пожарной безопасности с работниками в течение трудовой деятельности, со всеми поступающими на работу или переведенными на другую работу работниками в соответствии с нормативными требованиями (ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения»).

5.1.5. Обеспечивает обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, специалистов, руководящих работников в сроки, установленные государственными нормативными требованиями охраны труда.

5.1.6. Организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивает наличие соответствующих нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и др.

5.1.7. Обеспечивает условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, соблюдение санитарно-гигиенических норм обеспечения учебного процесса.

В случае несоответствия температурного режима СанПиН 2.4.2.2821-10 учебные занятия приостанавливаются или сокращаются.

5.1.8. Работы приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций:

- угрозы совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- авариях, связанных с загазованностью помещений;
- при пожарах (любых масштабов);

- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения более одного рабочего дня.

При возникшей чрезвычайной ситуации работник прекращает работу, сообщает руководителю или в соответствующие службы о случившемся и принимает меры согласно существующим инструкциям.

5.1.9. Укомплектовывает медикаментами аптечки первой помощи в соответствии с Требованиями к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам, утвержденными приказом Минздравсоцразвития РФ № 169-н от 05.03.2011. Аптечки находятся в помещении, не имеющем свободного доступа для учащихся (учительская, кабинет директора, кабинет завуча)

5.1.10. Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессии и должностей.

5.1.11. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

5.1.12. Обеспечивает гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.13. Сохраняет за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

5.1.14. Привлекает представителей Профкома для расследования несчастных случаев, происшедших в МОУ «Беломорская СОШ №1» с целью установления обстоятельств и причин их возникновения, предоставляет информацию в Профком о выполнении мероприятий, направленных на устранение причин несчастных случаев.

5.1.15. Перед началом учебного года проводит проверку готовности к учебному году учебных помещений.

## **5.2. Профком:**

5.2.1. Обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда профсоюза, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

5.2.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, государственных нормативных требований охраны труда и пожарной безопасности, деятельности администрации МОУ «Беломорская СОШ №1» по обеспечению здоровых и безопасных условий труда для работников.

5.2.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

5.2.4. В случае значительного ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности незамедлительно информирует Работодателя и требует приостановки выполнения работы и учебного процесса до устранения выявленных нарушений.

## **VI. Взаимодействие работодателя и профсоюзного комитета**

6.1. Работодатель и Профком обязуются:

– сотрудничать в рамках законодательства по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

– признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;

– обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

6.2. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения. 6.3. Работодатель обязуется соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности, и не препятствовать функционированию профсоюзной организации работников МОУ «Беломорская СОШ №1».

6.4. Работодатель признает право Профкома вести коллективные переговоры от имени работников по заключению коллективного договора, а также по согласованию и учету мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов.

6.5. Стороны договорились, что одной из форм взаимодействия Работодателя и Профкома являются официальные письменные запросы и ответы на запросы.

Сторона, получившая письменный запрос, обязана в течение 10 рабочих дней направить письменный ответ другой стороне.

## **VII. Гарантии профсоюзной деятельности**

7.1. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом и настоящим коллективным договором социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2. Работодатель предоставляет Профкому для его деятельности в бесплатное пользование необходимые помещения и осуществляет их ремонт; предоставляет мебель и оборудование, телефоны, транспорт, вычислительную и множительную технику, а также возможность пользования почтой, электронной почтой, факсимильной и другой связью (в том числе интернет) в установленном порядке; обеспечивает охрану и уборку помещения.

7.3. Работодатель обеспечивает размещение информации профкома на официальном сайте МОУ «Беломорская СОШ №1»

7.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на расчетный счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в установленном размере из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

7.5. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

7.6. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель профсоюзной организации работников МОУ «Беломорская СОШ №1» и его заместитель – без предварительного согласия республиканского комитета профсоюза образования.

7.7. Членам профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, Работодатель предоставляет время (с сохранением заработка), необходимое для выполнения общественных обязанностей профсоюзной работы, участия в работе выборных органов, а также в качестве делегатов профсоюзных конференций и съездов.

7.8. Работодатель предоставляет по предложению руководства Председателя Профкома необходимое время для выполнения профсоюзных задач и прохождения краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением в этот период заработной платы.

7.9. Члены Профкома включаются в состав комиссии специальной оценке условий труда, аттестации работников, охране труда, социальному страхованию и др.

7.10. Активно работающим членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в МОУ «Беломорская СОШ №1», по ходатайству Профкома возможно поощрение.

7.11. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности МОУ «Беломорская СОШ №1»

## **VIII. Обязательства профсоюзного комитета**

### Профком обязуется:

8.1. Защищать социально-трудовые права и интересы членов профсоюза в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза и настоящим коллективным договором.

8.2. Представлять интересы членов профсоюза при решении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам МОУ «Беломорская СОШ №1».

8.3. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы.

8.4. Осуществлять контроль

– за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации;

– за своевременной выплатой заработной платы, пособий, предоставлением педагогам и иным работникам мер социальной поддержки;

– за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

– за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации работников.

8.5. Оказывать информационную, правовую, консультативную помощь членам профсоюза. В случае необходимости представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

8.6. Участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда и других.

8.7. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8.8. Оказывать материальную помощь из бюджета первичной профсоюзной организации членам профсоюза в случаях:

- потери кормильца;
- потери близких родственников;
- рождения детей;
- при несчастных случаях.

В размере 1000 рублей.

8.9. Содействовать работе Совета ветеранов МОУ «Беломорская СОШ №1»

## IX. Заключительные положения

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости населения Республики Карелия.

9.2. Работодатель совместно с профкомом не реже одного раза в год готовят и представляют отчет о выполнении настоящего Договора на общем собрании трудового коллектива.

9.3. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по реализации и контролю выполнения коллективного договора, созданная совместным решением Работодателя и Профкома из равного числа представителей сторон.

9.7. Коллективный договор действует на протяжении трех лет со дня подписания.

9.8. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст. 36 ТК РФ).

9.9. Любая из сторон вправе направить другой стороне письменное предложение о начале ведения коллективных переговоров по заключению нового коллективного договора.

9.10. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок до трех лет.

**От Работодателя:**

Руководитель  
образовательной организации

*Засяк Засаркина С.А.*

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«29» мая 2020 г.



**От работников:**

Председатель  
первичной профсоюзной организации

*Виктор Пешкович А.А.*

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«29» мая 2020 г.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 710858474967985478426001373498448859431888587495

Владелец Захаркина Екатерина Анатольевна

Действителен с 07.10.2022 по 07.10.2023