

от работодателя от работников

директор Г.БОУ Республики Марий Эл председатель профкома

«11олитехнический лицей-интернат»

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Республики Марий Эл «Политехнический лицей-интернат»

424005, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола, ул. К.Либкнехта, д. 53, т. 22-33-32, е-1паМ:Псе1@тап-е1.ги

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на период с января 2015 г. по декабрь 2017 г.

Подписан сторонами

Ишалина Т.В.



(подпись)

20

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее - договор, КД) заключен между работодателем и работниками в лице их полномочных представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Республики Марий Эл «Политехнический лицей-интернат» (далее Образовательная организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1. Стороны договора.

Сторонами настоящего договора являются:

1. Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - руководителя Образовательной организации (Стадникова #.77.) и первичная профсоюзная организация, представляющая интересы работников, в лице председателя первичной профсоюзной организации (Ишалина Т.В.).
2. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, которые уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации (далее

* ВОПГЮ) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросу подготовки, заключения и реализации настоящего КД на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией Образовательной организации.

1. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию Общероссийского Профсоюза образования в лице её выборных органов (председателя, профкома) как единственного полномочного представителя работников Образовательной организации, ведущего переговоры от их имени.
2. Предмет коллективного договора.
3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения рабогникон, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.
4. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального (Российской Федерации), отраслевого - федерального, регионального - соглашений о социальном партнёрстве.
5. КД является основой для заключения трудовых договоров (далее

* ТД) с работниками Образовательной организации.

1. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия, в первую очередь, путём переговоров и делать всё от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов.
2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров производит постоянно действующая комиссия по трудовым спорам.
3. Сфера действия договора.
4. Действие настоящего КД распространяется на всех работников  
   Образовательной организации, а в части специально оговоренных  
   дополнительных льгот - на членов их семей и неработающих пенсионеров,  
   вышедших на пенсию с Образовательной организации. Дополнительные  
   льготы и гарантии, установленные настоящим КД, применяются I  
   работодателем к работникам по согласованию с ВОППО.
5. В случае реорганизации, изменения наименования, смены форм  
   собственности, ликвидации Образовательной организации КД сохраняет своё  
   действие в соответствие со ст. 43 ТК РФ.
6. При смене собственника имущества КД сохраняет свое действие  
   в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности другому  
   собственнику. При этом любая из сторон имеет право направить другой  
   стороне предложение о заключении нового КД или продлении действия  
   прежнего на срок до трех лет.
7. В течение срока действия КД ни одна из сторон не вправе  
   прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя  
   обязательств.
8. Порядок заключения договора, внесения в него изменений и |  
   дополнений.
9. Стороны определили следующий порядок заключения КД, а  
   также внесения в него изменений и дополнений:

* проект КД (изменений и дополнений в КД) готовит двухсторонняя  
  комиссия (приложение № 1);
* при недостижении согласия между сторонами по отдельным  
  положениям проекта КД (изменений и дополнений в КД) в течение  
  трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны  
  должны подписать КД в согласованных условиях с одновременным  
  составлением протокола разногласий;
* неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших  
  коллективных переговоров, а также коллективного трудового спора;
* согласованный вариант КД (изменений и дополнений в КД) ,  
  обсуждает и утверждает общее собрание работников;
* подписывают КД по поручению общего собрания представители  
  сторон - руководитель Образовательной организации и председатель  
  первичной профсоюзной организации;
* уведомительную регистрацию КД (изменений и дополнений в КД) с  
  приложениями проводит в соответствующих органах но груду  
  представитель работодателя;
* изменения и дополнения в КД оформляются новым приложением к  
  КД с последующим порядковым номером.

1. Стороны по договоренности имеют право продлевать действие  
   КД на срок не более трех лет. В течение срока действия КД стороны вправе  
   вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности

|

3

двусторонней комиссией в порядке, предусмотренном пунктом 1.4.1  
настоящего договора.

1. Пересмотр обязательств настоящего договора не может  
   приводить к снижению уровня социально-экономического положения  
   работников Образовательной организации.
2. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений  
   КД решаются сторонами настоящего КД.
3. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут  
   рассматривать в строгом соответствии с гл. 61 ТК РФ «Рассмотрение и  
   разрешение коллективных трудовых споров» в следующих случаях:

* необходимость урегулирования разногласий между работниками и |  
  работодателем по поводу установления и изменения условий груда,  
  включая оплату груда;
* заключение и выполнение КД, внесение в него изменений и  
  дополнений;
* отказ работодателя учесть мотивированное мнение ВОППО при  
  принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы  
  трудового права, в случаях, предусмотренных трудовым  
  законодательством и пунктом 1.5 настоящего КД;
* если примирительные процедуры не привели к разрешению  
  коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от  
  примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутого в  
  ходе разрешения коллективного трудового спора.

1.5. Перечень локальных нормативных актов (далее - ЛНЛ), при  
принятии которых работодатель обязан учитывать мотивированное  
мнение ВОППО (ст. 372 ТК РФ).

1. Правила внутреннего трудового распорядка Образовательной  
   организации (далее - Г1ВТР).
2. Положение об оплате труда работников (включая систему оплаты  
   груда; порядок, размеры, основания установления компенсационных и  
   стимулирующих выплат, материальной помощи работникам).
3. Приказы (распоряжения) по вопросам регулирования трудовых  
   отношений, в том числе по вопросам:

* установления размера компенсационных, стимулирующих и иных  
  выплат;
* установления объёма работы, учебной и иной нагрузки;
* определения режима труда и отдыха, системы охраны труда; ,
* увольнения работников по определённым ТК РФ основаниям в связи  
  с сокращением численности или штата, несоответствия занимаемой  
  должности по итогам аттестации и т.д.

1. Форма расчётного листка.
2. Соглашение по охране труда.
3. Графики работы (сменности) всех профессиональных групп  
   работников.

4

1. График ежегодных оплачиваемых (основных и дополнительных)  
   отпусков работников.
2. График (план) подготовки и дополнительного  
   профессионального образования.
3. График обязательной аттестации педагогических работников на  
   соответствие занимаемой должности.
4. Инструкции по охране труда по всем должностям (профессиям)  
   и по видам деятельности.
5. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды,  
   специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
6. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и  
   обезвреживающих средств.
7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право  
   на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами  
   индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими  
   средствами.
8. Перечень профессий и должностей работников, запятых на |  
   работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им  
   ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления  
   компенсационных выплат.
9. Другие ЛНА по соглашению сторон КД.
10. Формы участия работников (лично или через ВОППО) в  
    управлении Образовательной организацией.
11. Консультации с работодателем по вопросам принятия ЛНА,  
    перечисленных в пункте 1.5 настоящего КД, а также в случаях,  
    предусмотренных российским законодательством.
12. Участие в разработке ЛНА по вопросам регулирования трудовых  
    и связанных с трудом отношений работников с работодателем.
13. Получение от работодателя информации по вопросам,  
    непосредственно затрагивающим трудовые и связанные с трудом интересы ,  
    работников, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД.
14. Обсуждение планов социально-экономического развития  
    Образовательной организации, вопросов о работе Образовательной  
    организации, внесении предложений по ее совершенствованию.
15. Участие в работе коллегиальных органов управления (общее  
    собрание, педагогический совет, управляющий совет и т.д.).
16. Участие в разработке и принятии КД, соглашений.
17. Другие формы управления по соглашению сторон КД.
18. Неотъемлемой частью КД являются приложения к нему,  
    указанные в тексте (приложения № 1 -№ 15).

5

II. Трудовые отношения

Работодатель при регулировании трудовых отношений обязуется:

1. Трудовые отношения в Образовательной организации строить на основании ТД, заключаемого между работником и работодателем в письменной форме как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). ТД хранится у каждой из сторон договора.

При заключении ТД с педагогическими работниками учитывать положения ст. 331, 3511 ТК РФ.

Срочный ТД заключать в случаях, когда трудовые отношения в Образовательной организации не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий сё выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

В течение действия ТД полностью обеспечивать работников обусловленной ТД работой и не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной ТД.

1. Содержание ТД, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, уставом Образовательной организации. Условия ТД, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим КД, отраслевыми соглашениями, иными соглашениями, являются недействительными и не могут применяться.
2. В содержании ТД предусматривать обязательные условия оплаты труда, такие как:

* размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, должностной оклад);
* размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также па работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда;
* размеры выплат компенсационного характера за выполнение дополнительной (неаудиторной) работы;
* размеры выплат стимулирующего характера за наличие почётных званий и наград, за стаж работы;
* условия установления иных выплат стимулирующего характера (премий), если их размеры зависят от определённых в Образовательной организации показателей и критериев.

1. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих (возможных) изменениях обязательных условий ТД (в том числе об изменениях размера ставки заработной платы,

6

оклада, должностного оклада, размеров иных выплат в соответствии с  
применяемой в Образовательной организации системой оплаты труда;  
изменениях объёма работы, учебной нагрузки) не позднее, чем за два месяца  
до их введения, а также своевременное заключение дополнительного  
соглашения об изменении условий ТД (не позднее календарного месяца, в  
который происходят изменения).

Педагогических работников о предполагаемых (возможных)  
изменениях ТД на начало нового учебного года предупреждать до ухода  
работников в ежегодный оплачиваемый отпуск под роспись.

1. Заключать с работником дополнительное письменное соглашение  
   к ТД в следующих случаях изменения определенных сторонами условий ТД:

* при введении новых систем оплаты труда и других изменениях  
  условий оплаты труда;
* изменения размеров и условий выплат за выполнение  
  дополнительных, не связанных с основной трудовой функцией  
  обязанностей работника;
* изменения фактического объёма преподавательской (педагогической  
  и иной) работы, в том числе возложение на работника дополнительных  
  обязанностей (неаудиторной работы), не связанных с его основной  
  трудовой функцией;
* перевод (временный или постоянный) на другую работу;
* при условии совмещения работником должностей (профессий);
* длительная замена (свыше двух месяцев) отсутствующего работника;
* другие случаи, определенные трудовым законодательством.

1. До подписания ТД с работником знакомить его под роспись с  
   уставом Образовательной организации, ПВТР, положением об оплате труда,  
   положением о защите персональных данных, должностной инструкцией,  
   настоящим КД, региональным отраслевым соглашением, а также с иными  
   ЛНА, непосредственно связанными с трудовой деятельностью. ,
2. При определении должностных обязанностей педагогических  
   работников и учебно-вспомогательного персонала руководствоваться  
   Единым квалификационным справочником должностей руководителей,  
   специалистов и служащих, содержащим квалификационные характеристики  
   должностей работников образования (приказ Минздравсоцразвития России  
   от 26.08.2010 № 761н), в которых предусматриваются должностные  
   обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной  
   подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления  
   соответствующей профессиональной деятельности.

Обязанности обслуживающего персонала устанавливать в соответствии  
с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий  
рабочих.

1. Заполнять и вести формы учета трудовой деятельности работника  
   (трудовая книжка, личная карточка формы Т-2 и другие документы согласно I  
   ПВТР) в порядке и сроки, определенные российским трудовым  
   законодательством.

7

Стороны исходят из того, что:

1. При заключении ТД в нём по соглашению сторон может быть  
   предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его  
   соответствия поручаемой работе.
2. Увольнение (или перевод на другую работу) работника - члена  
   Профсоюза в случае несоответствия занимаемой должности или  
   выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации,  
   подтвержденной результатами аттестации, осуществлять с учетом |  
   мотивированного мнения ВОППО в порядке, определенном  
   ст. 373, 374 ТК РФ.
3. Работники, включая руководителя и его заместителей, помимо  
   работы, определённой ТД, могут осуществлять в Образовательной  
   организации по основному месту работы на условиях дополнительного  
   соглашения к ТД (ч. 6. сг. 282 ТК РФ, постановление Правительства РФ  
   от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы но совместительству  
   педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников  
   культуры») следующие виды работ, которые не считаются  
   совместительством и не требует оформления нового ТД:

* педагогическую работу без занятия штатной должности в  
  Образовательной организации, в том числе классное руководство,  
  проверку тетрадей, работу по заведованию кабинетами, предметными  
  комиссиями и т.д.;
* педагогическую работу с почасовой оплатой в объёме не более 300  
  часов в год;
* работу сверх установленной нормы часов педагогической работы за  
  ставку заработной платы, должностной оклад педагогических  
  работников.

Предоставление педагогической работы указанным выше лицам, а  
также педагогическим, руководящим и иным работникам других  
образовательных организаций, иных предприятий, учреждений, организаций  
(включая работников органов управления образованием, методических  
кабинетов, центров, институтов) осуществляется с учётом мотивированного  
мнения ВОППО при условии, что педагогические работники, для которых  
данная Образовательная организация является местом основной работы,  
обеспечены педагогической (преподавательской) работой по своей  
отраслевой специальности в объёме не менее чем за ставку заработной платы  
(должностной оклад).

1. Изменение (уменьшение или увеличение), педагогической  
   (преподавательской) нагрузки работника в течение учебного года с  
   оформлением дополнительного письменного соглашения к ТД осуществлять  
   только:
2. По соглашению сторон ТД.
3. По инициативе работодателя в случаях:

* уменьшения количества часов по учебным планам и программам,  
  сокращения количества классов;
* временного увеличения объема педагогической (преподавательской) нагрузки (объёма работы) в связи с необходимостью замены временно отсутствующего работника либо с неожиданно открывшейся вакансией;
* восстановления на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту работу;
* возвращения на работу женщины из отпуска по беременности и родам или по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
* возвращение на работу педагогического работника из длительного отпуска продолжительностью до 1 года.

Изменение (уменьшение или увеличение) педагогической (преподавательской) или иной нагрузки (объёма работы) сотрудникам производить в соответствии с нормами ст. 72, 74 ТК РФ.

III. Оплата труда и нормы труда

При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что:

1. Система оплаты труда работников Образовательной организации устанавливается настоящим КД, соглашениями, ЛНА в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее - РФ), Республики Марий Эл (далее - РМЭ).
2. Работодатель:
3. Разрабатывает с учётом мнения ВОППО положение об оплате труда, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия ЛНА, которое является приложением к настоящему КД (приложение № 2).
4. Предусматривает в положении об оплате груда работников регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

* обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальными размерами;
* формирования размеров ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки») по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
* дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

9

* повышенных размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их | личного участия в эффективном функционировании Образовательной организации;
* типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы груда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
* определения размеров выплат компенсационного характера от размера ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю;
* определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев , определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех профессиональных групп работников Образовательной организации. 3.2.3. При разработке и утверждении показателей и критериев

эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывает следующие основные принципы:

* размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда (принцип объективности);
* работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда (принцип предсказуемости);
* вознафаждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого ( работника в результат коллективного труда (принцип адекватности);
* вознаграждение должно следовать за достижением результатов (принцип своевременности);
* правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип прозрачности).

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

* при увеличении стажа педагогической работы (стажа работы с детьми, стажа работы в Образовательной организации) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в

Образовательной организации, или со дня представления документа о  
стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы,  
оклада (должностного оклада);

* при получении образования (учёной степени) или восстановлении  
  документов об образовании - со дня представления соответствующего  
  документа;
* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения  
  решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания, награждения ведомственными  
  знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в  
период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а |  
также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной  
платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания  
отпуска или временной нетрудоспособности.

1. 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 (далее - МРОТ).

Месячная оплата труда работников не ниже МРОТ пропорционально  
отработанному времени осуществляется в рамках каждого ТД.

Если работник осуществляет трудовую деятельность в режиме  
неполного рабочего времени, в том числе на условиях работы но  
совместительству, или отработал не весь фонд рабочего времени,  
установленный на данный месяц (находился в ежегодном оплачиваемом  
отпуске или отпуске без сохранения заработной платы по семейным  
обстоятельствам и другим уважительным причинам, в служебной  
командировке, на курсах повышения квалификации, был временно  
нетрудоспособен и т. п.), то в этих случаях оплата труда производится  
пропорционально отработанному времени исходя из МРОТ для работников,  
зарабо тная плата которых не превышает МРОТ.

1. Структура заработной платы работников Образовательной  
   организации.
2. Размер заработной платы работников состоит из:

* ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) по  
  занимаемой должности (профессии);
* выплат компенсационного характера;
* выплат стимулирующего характера;
* иных выплат.

1. Размер заработной платы, оклада (должностного оклада)  
   работника определяется путём умножения базовой ставки (базового оклада),  
   установленного на основе отнесения занимаемой должности (профессии) к  
   профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) либо к Единому  
   тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих

(далее - ЕТКС), на повышающие коэффициенты (если они предусмотрены  
для этой квалификационной группы) согласно приложению № 2 к  
настоящему КД.

3.6. Компенсационные выплаты.

1. Работодатель осуществляет следующие компенсационные  
   выплаты:

* выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или)  
  опасными условиями груда, а также на работах, выполняемых в особых  
  температурных условиях или связанных с загрязнением;
* выплаты работникам за выполнение дополнительной (неаудиторной)  
  работы;
* выплаты при выполнении работ различной квалификации,  
  совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе в ночное  
  время, а также при выполнении работ в различных условиях,  
  отклоняющихся от нормальных.

1. Оплата груда работникам, занятым на работах с вредными и  
   (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых  
   температурных условиях или связанных с загрязнением, устанавливается в  
   повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами  
   (должностными окладами), установленными для работ с нормальными  
   условиями труда, в размере от 4% до 12% в зависимости от  
   продолжительности работы в данных условиях (приложение № 2).

Конкретный перечень должностей (профессий) сотрудников, занятых  
па работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,  
условия и размер выплат определены приложениями № 3 и № 14 к  
настоящему КД. Установленные работнику размеры и (или) условия  
повышения оплаты труда по данному основанию не могут быть снижены и  
(или) ухудшены, если не проведена специальная оценка условий труда, по  
результатам которой дано заключение о полном соответствии рабочего места  
требованиям безопасности.

1. Работодатель осуществляет компенсационные выплаты (оплата в I  
   повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях) за  
   следующие условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий:
2. За каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов).
3. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.
4. За работу в сверхурочное время.
5. Водителям легкового автотранспорта:

* за отработанное время в режиме ненормированного рабочего дня при  
  условии непредоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за  
  ненормированный рабочий день;
* за классность (кроме водителей автобусов и специальных  
  автомобилей, занятых перевозкой детей);
* за профессиональное мастерство.

12

1. За профессиональное мастерство работникам, занимающим должности рабочих.
2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
3. Доплаты за осуществление неаудиторной (дополнительной) работы, непосредственно связанной с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей.

3.6.4. Условия и предельный размер выплат компенсационного характера по всем основаниям настоящего раздела определяются приложением № 2 к настоящему КД. Конкретный размер и порядок компенсационных выплат работнику принимаются работодателем с учётом мнения ВОППО на начало учебного года, исходя из финансовой обеспеченности Образовательной организации, и закрепляются в ТД работников.

3.7. Стимулирующие выплаты.

К стимулирующим выплатам относятся:

* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* надбавки за почетные звания и знаки отличия в сфере образования и

науки;

* надбавка за стаж работы;
* премии по итогам работы.

Все виды стимулирующих выплат устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Образовательной организации. Конкретный размер, порядок и условия стимулирующих выплат работникам определяются приложением № 2 к настоящему КД.

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

устанавливаются по итогам конкретно выполненной (длительно выполняемой) особо важной и ответственной работы (мероприятия), направленной на повышение авторитета и имиджа профессии, Образовательной организации, на ее стабильное и эффективное функционирование.

Настоящие выплаты устанавливаются как в абсолютном значении, так и процентном отношении к ставке заработной платы, должностному окладу.

1. Надбавка за почетные звания и знаки отличия в сфере образования и науки:
2. За наличие почетного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Республики Марий Эл», «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» и других почетных званий РФ, РМЭ при условии соответствия их профилю Образовательной организации или деятельности работника.
3. За наличие нагрудного знака «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования

13

Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального  
образования Российской Федерации», «Отличник начального  
профессионального образования», «Отличник среднего профессионального  
образования», Почётной грамоты Министерства образования и науки РФ и  
других ведомственных наград и знаков отличия при условии их соответствия  
профилю Образовательной организации или деятельности работника.

3.7.2.3. Тождественность других почётных званий и знаков отличия  
профилю Образовательной организации или деятельности работника для  
установления стимулирующей выплаты работнику (пункты 3.7.2.1. - 3.7.2.2)  
утверждается приказом руководителя Образовательной организации по  
согласованию с ВОППО.

1. Надбавка за стаж работы.
2. Надбавка за стаж работы устанавливается следующим  
   категориям работников (кроме руководящих работников):

* педагогическим работникам - за стаж педагогической работы;
* учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с  
  детьми в Образовательной организации.

Стаж педагогической работы определяется в порядке согласно  
приложению № 2 к настоящему КД.

Тождественность стажа работы, не поименованного в приложении № 2,  
профилю работы в Образовательной организации либо специальности  
работника для установления настоящей выплаты утверждается приказом  
руководителя Образовательной организации по согласованию с В011ПО.

1. Выплаты за стаж работы педагогическим работникам на срок  
   первых трёх лет работы после окончания образовательной организации  
   высшего образования или профессионального образования:

* по направлению подготовки «Образование и педагогика»;
* или в области, соответствующей преподаваемому предмету

(занимаемой должности);

* либо по направлению деятельности в Образовательной организации.

Размер выплат работникам по основаниям 3.7.2. - 3.7.3. определяется

приложением № 2 к КД.

1. Премии по итогам работы.

Премирование работников Образовательной организации производится  
по итогам работы за установленный период на основе формализованных  
показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными  
и количественными показателями, в соответствии с ЛНА (положением),  
принимаемым работодателем с учётом мнения ВОППО.

Оценка показателей эффективности труда сотрудников производится  
комиссией, созданной работодателем с участием ВОППО.

1. Иные выплаты.

При наличии экономии бюджетных и внебюджетных средств, |  
направляемых на оплату труда, работникам могут производиться иные

14

выплаты (премии по другим основаниям), в том числе в связи с юбилеем работника Образовательной организации, а также материальная помощь.

3.7.6. Порядок, условия, размер и периодичность компенсационных и стимулирующих выплат по основаниям 3.6. - 3.7. настоящего раздела определяются ЛНА (положением, приказом), которые принимаются работодателем с учётом мнения ВОППО, исходя из финансовой обеспеченности Образовательной организации.

1. Оплата труда руководителя Образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера.

Заработная плата руководителя Образовательной организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя Образовательной организации устанавливается ежегодно учредителем дополнительным соглашением к ТД в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с нормативно-правовыми документами по оплате груда работников образования. Компенсационные и стимулирующие выплаты руководителю Образовательной организации устанавливаются учредителем на основе положения, принятого с учётом мнения выборного органа Иошкар- Олинской городской организации Общероссийского Профсоюза образования.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Образовательной организации устанавливаются руководителем Образовательной организации на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Образовательной организации с учётом их квалификации и объёма выполняемой работы. Компенсационные, стимулирующие и иные (материальная помощь) выплаты устанавливаются в соответствии с действующим в Образовательной организации положением, принимаемым руководителем с учётом мнения ВОППО.

Компенсационные, стимулирующие и иные выплаты руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру производятся в пределах лимитов бюджетных обязательств Образовательной организации на соответствующий финансовый год.

1. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию.

Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории:

3.9.1. Независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

15

1. За выполнение педагогической работы по должности с другим |  
   наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в  
   случаях, предусмотренных в приложении №> 4 к КД, а также в других  
   случаях, не предусмотренных приложением № 4, если по выполняемой работе  
   совпадают профили работы (деятельности), тождественность которых  
   устанавливает работодатель по согласованию с ВОППО.
2. Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу  
   за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия  
   квалификационной категории, на период подготовки к аттестации для  
   установления соответствия их требованиям, предъявляемым к  
   квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год  
   после выхода из указанного отпуска.
3. В случае истечения у педагогического работника перед  
   наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной (категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один  
   год.

Оплата груда педагогического работника в вышеперечисленных  
случаях устанавливается приказом руководителя Образовательной  
организации по заявлению работника и по согласованию с ВОППО.

1. Нормы и оплата труда уборщиков служебных помещений.

При нормировании и оплате труда уборщиков служебных помещений

использовать норму из расчета 1 штатная единица на каждые 500 квадратных  
метров убираемой площади.

Оплату труда производить за фактически убираемую площадь исходя  
из установленного в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих  
базового оклада за норму убираемой площади.

При расчете заработной платы применять поправочные коэффициенты  
к окладу работника за особые условия труда:

* уборка (мытьё) панелей, дверей, окон, лестничных маршей и  
  площадок, служебных и классных (групповых) помещений с мебелыо - 1,4;
* уборка санитарно-гигиенических помещений - 1,1 (за каждое).

1. Оплата времени простоя.
2. Время простоя по вине работодателя, в том числе при  
   временном закрытии Образовательной организации по инициативе органов  
   управления образованием (учредителей), оплачивать в размере средней  
   заработной платы работника.
3. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и  
   работника, оплачивать в размере средней заработной платы работника,  
   рассчитанной пропорционально времени простоя.
4. В случае остановки работы с детьми по климатическим,  
   санитарно-эпидемиологическим или иным чрезвычайным причинам !заработную плату работнику выплачивать в размере, установленном  
   работодателем по тарификации на учебный год.
5. Время простоя по вине работника не оплачивается.

16

3.12. Работодатель обязуется:

1. Устанавливать размер заработной платы педагогическим  
   работникам на начало каждого учебного года по тарификации с участием  
   ВОППО.
2. Нести ответственность за своевременное и правильное  
   определение размеров заработной платы, компенсационных и  
   стимулирующих выплат работникам. I
3. При выплате заработной платы извещать каждого работника в  
   письменной форме о составных частях заработной платы (приложение № 5),  
   причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях  
   произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей  
   выплате.
4. В целях эффективного расходования средств, направляемых на  
   оплату труда, повышения заработной платы основных работников проводить  
   ежеквартально совместно с профкомом мониторинг размера заработной  
   платы, соотношения переменной и постоянных величин в структуре  
   заработной платы всех профессиональных групп работников.
5. Сроки выплаты заработной платы. Заработную плату  
   выплачивать работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в  
   денежной форме. Выплата аванса за текущий месяц производится 21 числа ,  
   текущего месяца. Выплата заработной платы производится за текущий месяц

7 числа следующего месяца. Согласно ч. 5 ст. 136 ТК РФ работникам за  
первый месяц работы после заключения ТД с работодателем заработная  
плата выплачивается в те же сроки пропорционально отработанному  
времени.

1. Заработную плату по соглашению сторон ТД перечислять па  
   указанный работником счёт в банке (банковскую карту) либо выплачивать на  
   рабочем месте по адресу: 424005, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола,  
   ул. К.Либкнехта, д. 53, кабинет «Бухгалтерия».
2. При нарушении установленного пунктом 3.12.5. настоящего КД  
   срока выплаты заработной платы выплачивать работнику одновременно с  
   выплатой задержанной суммы денежную компенсацию в размере 1/300  
   действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ  
   от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со 1следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического  
   расчета включительно. Обязанность выплаты указанной компенсации  
   возникает независимо от наличия вины работодателя.
3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за  
   невыполнения настоящего КД по вине работодателя или учредителя, а также  
   за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном  
   ст. 142 ТК РФ, заработную плату в размере, определённом тарификацией на  
   начало учебного года.
4. При увольнении работнику выплачивать денежную  
   компенсацию за весь период неиспользованных отпусков.

IV. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Образовательной организации определяется ПВТР (приложение № 6), графиками работы, графиком отпусков, а также условиями ТД, иными ЛНА, принимаемыми работодателем с учётом мнения ВОППО в соответствии с трудовым законодательством, в зависимости от занимаемой должности (профессии), условий труда и других факторов.
2. Для руководящих работников, работников из числа учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала Образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю за оклад (должностной оклад).
3. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (должностной оклад) педагогических работников устанавливается в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности с учетом особенностей их груда на основании приказа Минобрнауки России от 24 декабря 2010 г. № 2075

«О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», ч. 6 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 27Э-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также от выполнения ими дополнительных обязанностей, возложенных ТД, ПВТР.

Номенклатура педагогических должностей определена постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678.

Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических работников регламентируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 г. № 69.

1. Сокращенная продолжительность рабочего времени, помимо педагогических работников, устанавливается иным категориям работников, определённым ст. 92 ТК РФ.
2. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается по просьбе работника беременным женщинам; родителям (опекунам, попечителям), имеющим ребенка в возрасте до 14 лег (ребенка-инвалида до 18 лет); лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи на основании медицинского заключения.

По письменному заявлению других категорий работников и по соглашению сторон ТД неполный рабочий день может устанавливаться как при поступлении на работу, так и впоследствии. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа (за исключением льготного стажа) и других трудовых прав.

1. Суммированный учет рабочего времени устанавливается для сторожей. Учетный период - календарный год.
2. Утверждение работодателем графиков работы, расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени работника и с учетом мотивированного мнения ВОППО.
3. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливает руководитель Образовательной организации на каждый учебный год исходя из обеспеченности кадрами и с учетом мотивированного мнения ВОППО.

Объём учебной нагрузки (педагогической работы) больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы (должностной оклад) устанавливается с письменного согласия работника.

Учебную нагрузку (педагогическую и иную работу) работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трёх лет, устанавливать на общих основаниях и передавать её временно для исполнения на этот период другому работнику.

1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за  
   исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.
2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие  
   праздничные дни с их письменного согласия производится в случае  
   необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного  
   выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа  
   Образовательной организации. Без согласия работников допускается  
   привлечение к работе в случаях, определенных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие  
праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом  
мнения ВОППО. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие |  
праздничные дни производится по письменному распоряжению  
руководителя.

1. Порядок и условия привлечения к работе в выходные и нерабочие  
   праздничные дни определены ст. 113 и 153 ТК РФ.
2. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель  
   может привлекать работников к работе за пределами установленной  
   продолжительности рабочего времени:

* для сверхурочной работы;
* если работник работает на условиях ненормированного рабочего

дня.

Привлечение к сверхурочной работе допускается с соблюдением норм,  
определенных ст. 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не  
должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд |  
и 120 часов в год. Точный учет продолжительности сверхурочной работы  
каждого работника ведется работодателем.

Работа по инициативе работника за пределами установленной  
продолжительности рабочего времени по одной и той же профессии,  
специальности или должности с оформлением либо без оформления  
внутреннего совместительства не считается сверхурочной работой.

1. Привлечение работников Образовательной организации к  
   выполнению работы, не предусмотренной ТД и должностной инструкцией,  
   допускается только с письменного согласия работника и по письменному  
   распоряжению работодателя с соблюдением ТК РФ.
2. Разделение рабочего времени для работника на части  
   производится работодателем на основании ЛНА, принятого с учетом мнения  
   ВОППО. ,
3. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается  
   на один час, кроме работников, которым уже установлена сокращенная  
   продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы  
   в ночное время.
4. Продолжительность работы по совместительству не должна  
   превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник  
   свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать но  
   совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца

20

продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

Особенности работы по совместительству педагогических работников определяются ч. 3 ст. 282 ТК РФ, постановлением Минтруда России от 30.06.2003 г. №41.

1. Время остановки работы Образовательной организации (без обучающихся) по климатическим, санитарно-эпидемиологическим или иным чрезвычайным причинам является рабочим временем педагогических и других работников Образовательной организации. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной (педагогической и иной) нагрузки до начала указанного периода. Другие работники (руководящий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал) выполняют работу в соответствии с определенной им ТД трудовой функцией. График работы на этот период утверждается приказом руководителя с учетом мнения ВОППО. |
2. Продолжительность рабочего дня (или рабочей смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
3. Графики сменности утверждаются работодателем с учетом мнения ВОППО и доводятся до сведения работников не позднее, чем за месяц. Продолжительность смены не может превышать 10,5 часов подряд, в исключительных случаях, а также в случаях работы по инициативе работника за пределами установленной продолжительности рабочего времени - 12 часов подряд. Работа в течение двух смен подряд не допускается.
4. Для работников Образовательной организации предоставляются все виды времени отдыха в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

Конкретная продолжительность всех видов времени отдыха, в том числе еженедельного непрерывного отдыха (выходные дни) работнику | устанавливается ТД, графиком работы (сменности) и ПВТР.

В течение рабочего дня (смены) работнику с продолжительностью рабочего дня (смены) четыре и более часа предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Установить перечень работ, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно и работникам обеспечивается нозможность отдыха и приема пищи в рабочее время: работники кухни, сторожа, повара.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Общим выходным днем является воскресенье. Для сторожей выходной день предоставляется по скользящему графику работы.

1. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (основной и дополнительный), как правило, по окончании учебного года в

21

летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемом работодателем ежегодно с учетом мнения ВОППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска (основного и дополнительного) конкретному работнику определяется ТД в соответствии с российским законодательством ПВТР,ТД.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

1. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с письменного согласия работника и с учётом мнения ВОППО.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника и по соглашению сторон ТД может быть заменена денежной компенсацией.

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

1. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе:

* если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска;
* либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

1. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный

22

отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной  
продолжительности отпуска.

1. Педагогические работники через каждые 10 лет непрерывной  
   педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного  
   года без сохранения заработной платы с сохранением места работы и  
   должности в порядке, определенном положением (приложение № 7).
2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется  
   ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6  
   календарных дней.

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

1. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и  
   опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный  
   оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней, который I  
   присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску  
   (приложение № 12). Настоящий отпуск предоставляется работнику  
   пропорционально проработанному времени в данных условиях.
2. Работникам, выполняющим дополнительную работу (вопросы  
   регулирования трудовых отношений, охраны труда) в интересах коллектива  
   за пределами продолжительности рабочего времени по занимаемой  
   должности, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск  
   продолжительностью три календарных дня (при условии отсутствия  
   регулярных компенсационных выплат за этот вид неаудиторной работы) за  
   счёт и в пределах ФОТ по данной должности, не предполагающей  
   оплачиваемой замены другим работником.
3. Работнику предоставляется кратковременный отпуск с  
   сохранением заработной платы при наличии экономии бюджетных и |  
   внебюджетных средств, направляемых на оплату труда, на основании  
   письменного заявления в следующих случаях:

* для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в  
  школу - 1 календарный день;
* отцу при рождении ребенка - 1 календарный день;
* при переезде на новое место жительства - 2 календарных дня;
* при проводах сына для прохождения военной службы по призыву в  
  рядах вооруженных сил - 1 календарный день;
* не освобожденному от основной работы председателю первичной  
  профсоюзной организации - 3 календарных дня; членам профкома - 2  
  календарных дня;
* при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3  
  календарных дня; I
* смерти близких родственников продолжительностью от 3 до 5 дней  
  с сохранением заработной платы.

23

4.29. Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по ссмсйным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака и работы без больничного листа) продолжительностью 3 календарных дня предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке, а также в других случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 128 ТК РФ, и но соглашению сторон ТД.

V. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Стороны в регулировании вопросов подготовки и дополнительного профессионального образования работников пришли к соглашению в том, что:

1. Работодатель с учетом мотивированного мнения ВОППО определяет необходимость, формы подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников для нужд Образовательной организации за счёт средств работодателя, но не реже чем один раз в 3 года.
2. В период действия настоящего КД организовать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников Образовательной организации (приложение № 8).
3. На весь период подготовки и дополнительного профессионального образования сохранять за работником место работы (должность, профессию), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для подготовки и дополнительного профессионального образования в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных ст. 187 ТК РФ.
4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего, среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, для получения ими образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с ТД или соглашением об обучении, заключённым между работником и работодателем в письменной форме.
5. Содействовать работникам, желающим пройти подготовку, для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим КД, ТД. Если подготовка осуществляется по направлению работодателя, предоставлять работникам, получающим второе профессиональное образование (переобучение), гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ.
6. Создавать условия для участия педагогических работников в аттестации в целях установления им первой или высшей квалификационной

категории в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

5.7. Аттестацию педагогических работников на соответствие их занимаемой должности проводить с участием и учетом мотивированного мнения ВОППО.

VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

* 1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.
  2. Уведомление должно содержать документ учредителя, проекты штатного расписания и приказа по Образовательной организации о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей (профессий), перечень вакансий, список внутренних и внешних совместителей по сокращаемым должностям (профессиям) с указанием объёма их нагрузки (работы) и предлагаемые варианты трудоустройства.
  3. В случае массового высвобождения работников согласно критериям, определенным региональным отраслевым соглашением, уведомление должно содержать его социально-экономическое обоснование.
  4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пп. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы за счёт внебюджетных средств.
  5. В случае предстоящего высвобождения численности или штата работников и одновременного создания иных рабочих мест в Образовательной организации способствовать опережающему обучению высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
  6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения ВОППО в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ.
  7. При появлении новых рабочих мест в Образовательной организации, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приори тет в приеме на работу ранее уволенных (или подлежащих увольнению) из Образовательной организации инвалидов, одиноких матерей и отцов, других добросовестно работавших работников.
  8. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты арендатору по трудоустройству высвобождаемых работников Образовательной организации.
  9. При сокращении численности или штага высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством о труде (ст. 178, 180 ТК РФ).

25

* 1. По ходатайству и с учетом мнения ВОППО при наличии  
     экономии бюджетных и внебюджетных средств, направляемых на оплату  
     труда, выплачивать высвобождаемым работникам дополнительную  
     материальную помощь в размере двух ставок заработной платы, окладов  
     (должностных окладов).
  2. Не допускать увольнения работников по сокращению I  
     численности или штата:
     1. За два года до наступления срока, установленного для выхода  
        на трудовую пенсию по старости, в том числе на досрочную трудовую  
        иенсию по старости;
     2. Одновременно двух работников из одной семьи.
  3. При проведении процедуры сокращения численности или штата  
     педагогических работников установить следующие критерии высокой  
     производительности груда и квалификации (ч. 1 ст. 179 ТК РФ) для  
     определения преимущественного права работника на оставление на работе:
     1. Соответствие полученной в сфере основного либо  
        дополнительного профессионального образования специальности профилю  
        работы (занимаемой должности).
     2. Уровень профессионального образования (высшее или среднее; |  
        учёная степень).
     3. Уровень квалификации по итогам аттестации.
     4. Динамика уровня обученности учеников (воспитанников).
     5. Личные профессиональные достижения работника.
     6. Наличие отраслевых и государственных наград, почётных  
        званий, знаков отличия.
     7. Дополнительное профессиональное образование  
        (специализация), влияющее на качество образовательной услуги по  
        занимаемой должности либо выполняемой трудовой функции по поручению  
        работодателя.
     8. Непрерывность повышения уровня профессиональной  
        компетентности (регулярность, не реже одного раза в три года, подготовки  
        110 профилю трудовой фуНКЦИИ). ,
  4. Определить дополнительное преимущественное право на  
     оставление на работе при сокращении численности или штата при равной  
     производительности груда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179  
     ТК РФ, также:
* лицам предпенсионного возраста (за два года и менее до выхода на

пенсию);

* одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей до 16 лет;
* родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
* не освобожденному от основной работы председателю и

заместителю председателя первичной профсоюзной организации;

* лицам, награжденным государственными и отраслевыми наградами в

связи с педагогической деятельностью по представлению

I

26

Образовательной организации;

• молодым специалистам в течение первых трех лег работы.

6.14. Работникам, перечисленным в пункте 6.13, учитывать дополнительное преимущественное право на оставление на работе при условии соответствия их занимаемой должности и по согласованию с ВОППО.

VII. Гарантии, льготы и компенсации

При регулировании вопроса гарантий, льгот и компенсаций работникам стороны исходят из того, что:

1. На работников Образовательной организации распространяются все социальные гарантии, льготы и компенсации, установленные российским и региональным законодательством, а также федеральным, региональным отраслевым и иными соглашениями.
2. Для работников осуществляются все виды государственного социального страхования. В целях обеспечения социального, пенсионного и медицинского страхования работников работодатель своевременно предоставляет достоверные сведения в государственные фонды, по поручению работников - в негосударственные фонды; перечисляет страховые взносы по перечню и в размерах, определённых российским законодательством либо поручением работника, составленным в письменной форме.
3. Проведение вакцинации по национальному календарю, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, профессионально-гигиенического обучения работников осуществляется за счёт средств работодателя.
4. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования по направлению работодателя или поступивших самостоятельно для получения ими образования соответствующего уровня впервые, в том числе докторантам, аспирантам и соискателям, предоставляются гарантии и компенсации в порядке и размерах, определённым российским законодательством, и по соглашению сторон ТД.
5. В случае направления работника в командировку, в том числе для подготовки и дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, сохранять за ним среднюю заработную плату по основному месгу работы (основной должности, профессии), оплачивать командировочные расходы по проезду, провозу багажа, проживанию (найму жилого помещения). Порядок и размеры возмещения расходов, связанных с командировками работников, определяются ЛНА, принятым с учётом

27

мнения ВОППО, но не ниже размеров, установленных российским законодательством.

7.6. При подготовке и проведении аттестации на соответствие занимаемой должности либо заявленной квалификационной категории педагогических работников в рамках действующего законодательства и полномочий сторон настоящего КД принимать меры но:

1. Соблюдению процедуры аттестации согласно действующему в отрасли порядку, установленному для аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.
2. Предоставлению всех прав и льгот, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, федеральным, региональным соглашениями и настоящим КД (приложение № 4 и № 7).
3. Освобождению от обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности (кроме соискателей на руководящую должность) работников:

* проработавших менее двух лет в Образовательной организации, в том числе выпускников образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, поступивших на работу в Образовательную организацию впервые;
* в период действия присвоенной по итогам аттестации квалификационной категории;
* беременных женщин и женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет (аттестация таких работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков);
* в других случаях, определённых региональным соглашением.

1. Применению иных (особых) условий аттестации, определённых региональным отраслевым соглашением Министерства образования и науки Республики Марий Эл и Марийской республиканской организации Общероссийского Профсоюза образования для педагогических и руководящих работников, в том числе:

* ио вопросу установления тождественности квалификационной категории при переходе (переводе) с одной педагогической должности на другую (приложение № 4);
* при наличии продолжительного стажа работы на педагогических должностях;
* при наличии личных достижений, подтверждённых участием работника в отраслевых и иных конкурсах профессионального мастерства, отраслевыми и государственными наградами;
* при наличии достижений их учеников (воспитанников) на уровне города, республики, России;
* иных особых условий аттестации, полный перечень которых определён региональным соглашением.

28

Стороны договорились:

1. В пределах экономии бюджетных средств по Образовательной  
   организации и внебюджетных поступлений осуществлять дополнительные  
   меры социальной поддержки работников:
2. Выплачивать денежные компенсации при использовании  
   работником - с согласия или с ведома работодателя и в его интересах  
   личного имущества - за использование, износ (амортизацию) инструмента,  
   личного транспорта, оборудования и других технических средств и  
   материалов, принадлежащих работнику, а также возмещать расходы,  
   связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется  
   письменным соглашением сторон ТД.
3. Оказывать материальную помощь, в том числе работникам,  
   выходящим на трудовую пенсию по старости (возрасту) в размере,  
   определённом ЛНА, принятом с учётом мнения ВОППО.
4. Поощрять работников за безупречный, добросовестный труд при  
   стаже работы в Образовательной организации не менее 10 лег в связи с  
   юбилейными датами 50, 55, 60 лет и далее - каждые 5 лет за счет  
   стимулирующей части фонда оплаты труда и внебюджетных средств в  
   размере, определяемом ЛНА, принятым работодателем с учётом мнения  
   ВОППО.
5. Удешевлять стоимость оздоровительных услуг (посещение  
   бассейнов, тренажёрных залов, стадионов, катков), путевок на санаторно-  
   курортное лечение и отдых, иных услуг по оздоровлению, восстановлению и 1коррекции здоровья работников в рамках программы «Здоровье нации»,  
   получаемых работниками по их инициативе или инициативе работодателя.  
   Размер льготы определять письменным соглашением работодателя и  
   профкома.
6. Обеспечить условия для получения работниками за их счёт в  
   режиме рабочего дня одноразового полноценного горячего питания в  
   Образовательной организации (п. 15 ч. 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в  
   Российской Федерации»).
7. Оплачивать (полностью или частично) проездные билеты для  
   проезда в городском общественном транспорте, а при его отсутствии - в  
   маршрутных такси работникам, выполнение должностных обязанностей  
   которых связано с многократным (помимо прихода на работу в начале  
   рабочего дня и ухода с неё в конце рабочего дня), передвижением в течение |  
   рабочего дня по городу. Перечень должностей, профессий на получение  
   настоящей льготы, а также её размер определяются письменным  
   соглашением работодателя и профкома.

Стороны КД обязуются:

1. Обеспечивать эффективное и социально справедливое  
   использование средств, выделяемых на санаторно-курортное лечение и  
   оздоровление работников и их детей.

Выделение путевок осуществлять комиссией, созданной на паритетных  
началах из представителей работодателя и работников (Профсоюза).

Преимущественное право на получение путевок для детей предоставлять одиноким родителям, педагогическим (оба родителя работают | в муниципальной системе общего образования), многодетным и малоимущим семьям.

1. Создавать условия для проведения массовых мероприятий с работниками и их детьми. Конкретный перечень совместных мероприятий согласовывать на начало учебного года. Смету расходов (долю денежных или иных материальных затрат), организационных обязательств сторон настоящего КД утверждать непосредственно перед мероприятием.
2. Обеспечивать в Образовательной организации санитарно- бытовое и медицинское обеспечение работников в период исполнения ими трудовых обязанностей в соответствии с требованиями охраны труда согласно ст. 223 ТК РФ.

Профком обязуется:

1. Организовывать совместно с работодателем поздравление работников с профессиональным праздником, Международным женским днем, Днем защитника Отечества, Новым годом и проведение мероприя тий с работниками и неработающими пенсионерами, ушедшими на заслуженный отдых из Образовательной организации.
2. Осуществлять за счет средств Профсоюза поощрение членов Профсоюза и их детей - победителей и призеров конкурсов и соревнований, проводимых городской организацией Профсоюза.

Направления и размер настоящих и других выплат членам Профсоюза определяются постановлением городского комитета Профсоюза в соответствии с планом работы и сметой расходов на каждый календарный год согласно Положению Йошкар-Олинской городской организации Общероссийского Профсоюза образования.

1. Предоставлять скидку членам Профсоюза и ближайшим родственникам (детям, супругам, родителям) в размере от 12 до 20 % 1 стоимости путевки в санаторий «Кленовая гора», пансионат «Яльчик» и ДООЦ «Таир» (семейный отдых), а также в другие здравницы России, принадлежащие системе профессиональных союзов. Конкретный размер льготы определяется собственником в зависимости от времени приобретения путёвки (времени года, в летнее время - месяца).

Стороны настоящего КД пришли к согласию:

1. Все дополнительные гарантии, льготы и компенсации работникам, установленные разделом VII, а также другими разделами настоящего КД сверх норм, определённых ТК РФ, иными законодательными и нормативно-правовыми актами России, предоставляются работодателем по согласованию с профкомом.

30

VIII. Охрана труда и здоровья

Стороны в регулировании вопроса охраны труда и здоровья исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности.

Стороны берут на себя обязательства:

1. Ежегодно определять порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда.
2. До 15 января принимать ежегодное соглашение по охране труда с определением в нем организационных, технических, лечебно- профилактических и санитарно-быговых мероприятий, а также мероприя тий по обеспечению средствами индивидуальной защиты и пожарной безопасности, сроков их выполнения, необходимых финансовых затрат, ответственных должностных лиц.
3. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда (два раза в год), состояния охраны груда и информировать работников о принимаемых мерах по улучшению условий.
4. Обеспечить через систему административно-общественного контроля (приложение № 9) недопущение работников к исполнению ими I трудовых обязанностей:
5. Без прохождения обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
6. Лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Работодатель обязуется:

1. Создавать необходимые условия для санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения, охраны и укрепления здоровья, организации питания работников.
2. Предусматривать ежегодно на мероприятия по охране труда, определенные соглашением, средства из всех источников финансирования | (бюджетных и внебюджетных) в размере не менее 0,2 % фонда оплаты труда.
3. Осуществлять работу по охране и безопасности труда работников в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.
4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
5. Организовывать инструктирование и проверку знаний работников Образовательной организации по охране труда на начало учебного года, а в последующем - при необходимости.

31

I

1. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства по нормам, определённым настоящим КД (приложения № 10 и № 11).
2. В целях защиты работников от возможного перегревания или охлаждения при температуре выше или ниже допустимых величин, время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) приводить в соответствие с нормами. Для определения продолжительности рабочего времени работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, расчёты среднесменной температуры производить в соответствии с СанПиНом 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы».

Решение о снижении продолжительности рабочего времени (либо иной компенсации) работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, принимает работодатель с учётом мнения ВОГИ10.

1. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Образовательной организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения требований охраны груда не но вине работника.
2. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет и принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.
3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в соответствии со ст. 157 ТК РФ.
4. Обеспечивать:
5. Наличие инструкций по охране труда, утвержденных с учетом мотивированного мнения профкома, на каждое рабочее место и на все виды работ;
6. Приобретение нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Образовательной организации;
7. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя;
8. Обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством;
9. Создание условий для соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
10. Работу комиссии но охране труда, созданную из равного количества представителей работодателя и профсоюзной организации;

32

1. Ведение трехступенчатого административно-общественного контроля охраны труда (приложение № 9);
2. Ежегодное проведение смотра помещений и мест повышенного риска на соответствие безопасным условиям груда;
3. Прохождение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение | трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований, а также внеочередных медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.
4. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие уполномоченным (доверенным) лицам по охране груда профкома, членам комиссий по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда, реализации прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в размерах, определённых российским законодательством.
5. В случае возникновения непосредственной угрозы жизни и здоровью работников приостановить работы по первому требованию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда или профсоюзного комитета.
6. Один раз в полгода информировать работников Образовательной организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.
7. В установленные сроки проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководящих и других работников, специалистов, а также уполномоченного лица по охране труда и членов комиссии по охране труда.
8. Установить доплату за выполнение обязанностей уполномоченного (доверенного) лица по охране груда в размере 15% ставки 1 заработной платы (оклада, должностного оклада).
9. Предоставлять работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, следующие компенсации:

* компенсационные выплаты в размере от 4 % до 12 % - за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
* повышенная оплата за каждый час работы в ночное время в размере 35%;
* дополнительный оплачиваемый отпуск по перечню профессий и должностей, определённому настоящим КД.

Конкретный перечень работ, должностей (профессий), размера выплат определяется приложением № 3 к настоящему КД.

1. Участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении индивидуальных трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда.
2. Работники обязуются:
3. Выполнять требования в области охраны труда.
4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; выполнять первую ступень административно-общественного контроля охраны труда на своём рабочем месте.
5. Проходить обучение безопасным методам и приемам ( выполнения работ по охране труда.
6. Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.
7. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования в установленные работодателем сроки.
8. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину.
9. Профком обязуется:
10. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе совместной комиссии по охране груда, проведению общественного контроля состояния охраны труда, в расследовании несчастных случаев на производстве, приёмке Образовательной организации по условиям труда к новому учебному году.
11. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов 1 Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда; обеспечивать необходимые условия для работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, руководить его деятельностью.
12. Организовывать проведение проверок состояния охраны груда в Образовательной организации, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных КД, соглашениями и программами по безопасности лицея- интерната.
13. Оказывать правовую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда. При необходимости представлять их интересы в органах государственной и муниципальной | власти, суде.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, её выборных органов (председателя, профкома) определяются ТК РФ, ФЗ

34

от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и  
гарантиях деятельности», иными законами РФ, уставом Профессионального  
союза работников народного образования и науки Российской Федерации  
и реализуются с учетом Генерального соглашения между Общероссийскими I  
объединениями профсоюзов, Общероссийскими объединениями  
работодателей и Правительством России, отраслевых - федерального,  
регионального - соглашений, устава Образовательной организации,  
настоящего КД.

Работодатель обязуется:

1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации,  
   установленные российским законодательством, способствовать её  
   деятельности и не препятствовать её функционированию.
2. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-  
   трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму  
   воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в  
   профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
3. Принимать решения, ЛНА с учетом мотивированного мнения ,  
   ВОППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим КД в  
   порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ. Согласовывать с профкомом:
4. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися  
   членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ).
5. Привлечение к сверхурочным работам (часть 3 ст. 99 ТК РФ).
6. Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ).
7. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни  
   (ст. ИЗ ТК РФ). '
8. Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ).
9. Систему оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 135, 144,  
   ТК РФ).
10. Применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ).
11. Сокращение штата или численности работников; массовые  
    увольнения (ст. 180 ТК РФ).
12. Установление перечня должностей работников с  
    ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).
13. Утверждение Г1ВТР (ст. 190 ТК РФ).
14. Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ).
15. Составление и утверждение графиков сменности  
    (ст. 103 ТК РФ).
16. Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).
17. Установление размеров повышенной заработной платы за  
    вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ).
18. Размеры повышения заработной платы за работу в ночное время  
    (сг. 154 ТК РФ).
19. Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения  
    одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ).

9.3.17. Определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

1. Предоставлять профкому возможность проведения собраний, совещаний в согласованное время, выделять для этой цели безвозмездно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, а также помещения для хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы с членами Профсоюза, место для размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
2. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений одновременно с выдачей заработной платы на условиях, определенных территориальным и региональным отраслевым соглашениями.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на централизованный счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

1. Работодатель признаёт гарантии ВОППО (председателя, заместителей председателя, членов профкома):
2. Работникам, выполняющим дополнительную (неаудиторную) работу по регулированию социально-трудовых отношений сотрудников и входящих в состав ВОППО, устанавливать за счет средств Образовательной организации ежемесячные компенсационные выплаты в размере от 10% до 15% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на условиях, определенных Положением по оплате труда (приложение № 2).
3. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия органа, членами которого они являются, а председатель первичной профсоюзной организации или его заместители - без согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа - президиума Иошкар-Олинского юродского комитета Профсоюза.

Перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

1. Увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов, по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением (в том числе по пунктам 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты груда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.), допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с

36

предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они  
являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций  
с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

1. Работников, избранных в состав профсоюзных органов,  
   освобождать от выполнения трудовой функции с сохранением среднего  
   заработка на время участия их в качестве делегатов созываемых Профсоюзом  
   съездов, конференций, а также для участия в работе вышестоящих выборных  
   органов Профсоюза, проводимых ими семинаров, совещаний и других  
   мероприятиях периодичностью не чаще одного раза в месяц и не более 12  
   дней в календарном году.
2. Увольнение председателя и заместителя председателя профкома  
   в течение двух лет после окончания срока их полномочий не допускается,  
   помимо соблюдения общего порядка увольнения (ст. 373 ТК РФ),  
   без соблюдения порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.
3. Обеспечивать предоставление других гарантий работникам,  
   занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном |  
   законодательством и настоящим КД (ст. 374, 376 ТК РФ).

Стороны пришли к согласию, что работодатель обязуется:

1. Предоставлять профкому по его запросу необходимую  
   информацию по вопросам труда и социально-экономического развития  
   Образовательной организации.
2. Содействовать организации правового просвещения работников в  
   режиме работы Образовательной организации.
3. По согласованию с профкомом включать представителей  
   профсоюзной организации в состав органов самоуправления, советов,  
   комиссий Образовательной организации по тарификации, по установлению  
   работникам компенсационных и стимулирующих выплат, по оценке  
   эффективности работы сотрудников, аттестации педагогических работников  
   на соответствие занимаемой должности, по специальной оценке условий (груда, охране труда, социальному страхованию, оздоровлению, пенсионному  
   обеспечению, награждению и других комиссий.
4. При принятии ЛНА, содержащих нормы трудового права  
   (приказов, распоряжений, положений), учитывать мотивированное мнение  
   ВОГ1ПО в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.
5. Предоставлять руководителю ВОППО или его представителю  
   возможность участия в работе коллегиальных органов управления  
   Образовательной организации, оперативных совещаниях.

Предоставлять возможность профкому, профсоюзным инспекторам  
груда осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства и  
иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,  
выполнения условий КД, соглашений, обеспечения здоровых и безопасных  
условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований 1об устранении выявленных нарушений.

37

9.12. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах работодатель, другие должностные лица несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

X. Обязательства профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет обязуется:

1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с законодательством РФ и настоящим КД. Представлять во взаимоотношениях с работодателем по настоящему КД интересы работников, не являющихся членами Профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы на условиях, определенных первичной организацией Профсоюза.
2. Быть полномочными представителями Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении КД и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, индивидуальных и коллективных трудовых споров, соблюдения законодательства о труде.
3. Организовать поддержку требований Профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости - забастовок в установленном законодательством порядке.
4. Совместно с представителем работодателя:
5. При необходимости создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах и в период осуществления контроля выполнения настоящего КД.
6. Организовать работу комиссий по трудовым спорам и по охране

труда.

1. Организовывать правовое просвещение работников.
2. Участвовать в работе комиссий по тарификации, по установлению работникам компенсационных, стимулирующих и иных выплат, по оценке эффективности работы сотрудников, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране груда, наградной и других.
3. Контролировать своевременность представления работодателем достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников в пенсионные органы.
4. Вести учет работников и их детей, нуждающихся в оздоровлении и санаторно-курортном лечении, своевременно совместно с работодателем направлять заявки уполномоченному лицу.
5. Способствовать работе уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профкома.
6. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.
7. Проводить мероприятия с работниками и их детьми согласно ежегодному плану.

38

10.4.10. Предоставлять для ознакомления отчёт общему собранию работников о выполнении взаимных обязательств по настоящему КД (2 раза в год).

1. Обеспечить общественный контроль соблюдения в Образовательной организации законодательства о труде (норм и оплаты труда; режима труда и отдыха; норм и правил охраны труда), в том числе:
2. Своевременного заключения дополнительных соглашений к ТД в связи с изменениями условий труда.
3. Соблюдения сроков выплаты заработной платы, пособий по социальному страхованию.
4. Соблюдения порядка и условий установления работникам компенсационных и стимулирующих выплат, определённых настоящим КД и приложениями к нему.
5. Соблюдения процедуры аттестации педагогических работников па соответствие занимаемой должности, а также заявленной квалификационной категории.
6. Своевременности и правильности внесения записей в трудовые книжки, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждении и др.
7. Выполнения условий настоящего КД и соглашения но охране

груда.

1. Соблюдения работодателем установленных работникам российским законодательством, настоящим КД социальных гарантий и льгот.
2. При необходимости направлять учредителю заявление о нарушениях в Образовательной организации трудового законодательства, условий КД, соглашений с требованием о привлечении к дисциплинарной ответственности руководителя, иных должностных лиц (ст. 195 ТК РФ).
3. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятия ДНА без соблюдения процедуры учёта мнения ВОППО (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).
4. При необходимости обращаться в Государственную инспекцию труда, прокуратуру с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий КД, соглашений.
5. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем ТД с работниками - членами Профсоюза либо принятии ЛНА в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим КД (ст. 373 ТК РФ).

XI. Заключительные положения. Контроль выполнения коллекгивного

договора. Ответственность сторон

11.1. Настоящий КД заключён сроком на три года и вступает в силу со дня подписания. Стороны договорились не позднее трёх месяцев до

39

истечения срока действия настоящего КД начать переговоры по продлению  
действующего или заключению нового договора.

1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания КД  
   направляет КД с приложениями, которые являются его неотъемлемой  
   частью, в орган по труду для уведомительной регистрации. Профком  
   регистрирует КД в те же сроки в вышестоящем профсоюзном органе  
   (Йошкар-Олинском горкоме Профсоюза).
2. Текст КД со всеми приложениями работодатель доводит до  
   сведения работников в течение 15 дней после его подписания и направляет:
3. В бухгалтерию (приложение № 2) - для предоставления  
   работникам необходимых льгот, гарантий и компенсаций.
4. В кадровую службу (секретарю) - для оформления приказов и  
   ознакомления вновь принимаемых работников.
5. В профсоюзный комитет-для контроля выполнения КД.
6. Стороны представляют друг другу необходимую информацию о  
   выполнении условий КД не позднее одного месяца со дня получения  
   соответствующего запроса. Все споры и разногласия, возникающие между  
   сторонами по настоящему КД или в связи с ним, разрешать путем  
   переговоров и по согласованию сторон.
7. Текущий контроль выполнения настоящего КД осуществляет |  
   Комиссия, созданная на равноправной основе из представителей  
   работодателя и работников (приложение № 1), которая:
8. Разрабатывает ежегодно план мероприятий по реализации  
   настоящего КД с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.
9. Два раза в год готовит отчёт о ходе выполнения КД.
10. Организует рассмотрение хода выполнения КД: по итогам  
    полугодия - на совместном заседании администрации и профсоюзного  
    к'омитета, по итогам года - на общем собрании работников.
11. Проводит организаторскую работу по обеспечению выполнения  
    всех условий КД. Разъясняет работникам условия КД, разрешает конфликты  
    по применению (нарушению) условий КД.
12. В ходе реализации КД регулярно обмениваться информацией, по  
    мере необходимости проводить рабочие совещания и взаимные |  
    консультации, создавать совместные рабочие и экспертные группы,  
    принимать необходимые документы, конкретизирующие формы и методы  
    взаимодействия сторон, относящиеся к предмету настоящего КД.
13. Представители сторон несут ответственность за уклонение от  
    участия в коллективных переговорах по заключению, изменению КД, за  
    отказ от предоставления информации, необходимой для ведения  
    коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения КД, за  
    нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных КД, за другие  
    противоправные действия (бездействие) в соответствии с российским  
    законодательством.

40 I

Перечень

приложений к коллективному договору

* 1. Состав комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, контролю выполнения коллективного договора, внесению в него изменений и дополнений.
  2. Положение об оплате труда работников.
  3. Перечень профессий (должностей) работников, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в неблагоприятных условиях труда.
  4. Тождественность должностей (специальностей), которые учитываются при оплате груда.
  5. Форма расчётного листка заработной платы работника.
  6. Правила внутреннего трудового распорядка.
  7. Положение о порядке предоставления длительного отпуска педагогическим работникам.
  8. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников
  9. Положение об административно-общественном контроле охраны труда.
  10. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви.
  11. Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств.
  12. Список должностей и профессий с вредными условиями труда и продолжительность предоставляемого им дополнительного оплачиваемого (отпуска.
  13. Перечень минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок
  14. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, при выполнении которых работникам устанавливаются компенсационные выплаты.
  15. Соглашение по охране труда.

Коллективный договор с Приложениями №№ 1-15 утвержден на общем собраиии работников « /У"» /ае^д^/г^- 20/^ года, протокол № /