

**БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҒЫ  
ХЕЗМӘТ ҺӘМ ХАЛЫҒТЫ СОЦИАЛЬ  
ЯКЛАУ МИНИСТРЛЫҒЫ**

Мәләүез районы һәм Мәләүез калаһы буйынса  
территориаль бүлек

Ленин урамы, 142, Мәләүез калаһы, 453850  
Тел.: (34764) 3-39-44  
E-mail: [utszn54@mintrudrb.ru](mailto:utszn54@mintrudrb.ru)

**РЕСПУБЛИКА БАШКОРТОСТАН  
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И  
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ**  
Территориальный отдел  
по Мелеузовскому району и г.Мелеузу  
ул. Ленина, 142, г.Мелеуз, 453850  
Тел.: (34764) 3-39-44  
E-mail: [utszn54@mintrudrb.ru](mailto:utszn54@mintrudrb.ru)

02 апреля 2014 года № 19  
На № 27 от 31.03.2014 года

**Директору  
МОБУ Лицей №6  
А.А.Колпакову  
Председателю ППО  
Т.Г.Батовой**

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

о регистрации коллективного договора **Муниципального  
общеобразовательного бюджетного Учреждения Лицей №6  
муниципального района Мелеузовский район**

Территориальный отдел Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан по Мелеузовскому району и г.Мелеузу сообщает, что коллективный договор **Муниципального  
общеобразовательного бюджетного Учреждения Лицей №6  
муниципального района Мелеузовский район**

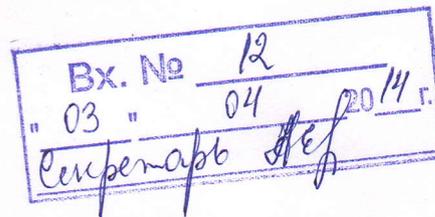
Зарегистрирован 02 апреля 2014 года, Регистрационный №19

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник



*Р. З. Шакишев*



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного бюджетного Учреждения Лицей № 6  
муниципального района Мелеузовский район Республики Башкортостан

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2014 – 2016 годы

От работодателя:

Директор МОБУ Лицей № 6



А.А.Колпаков

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации



Т.Г.Батова

М.П.

Коллективный договор прошел регистрацию в Мелеузовской городской и районной организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Регистрационный № 52 от «31» марта 2014 г.

Председатель территориальной профсоюзной организации

М.П.



Р.К. Бердегулов

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:



Принят на общем собрании работников

Протокол № 5 от 14.03.2014г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	<u>Коллективный договор</u>	
I.	Общие положения.	2 – 3
II.	Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора.	4 – 8
III.	Трудовые отношения.	9 – 10
IV.	Рабочее время и время отдыха	10 – 14
V.	Оплата труда и нормы труда.	15 – 18
VI.	Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.	19 – 20
VII.	Аттестация педагогических работников.	21 – 23
VIII.	Условия и охрана труда и здоровья.	24 – 26
IX.	Социальные гарантии, льготы и компенсации.	26 – 27
X.	Дополнительные гарантии молодежи.	28 – 29
XI.	Гарантии деятельности Профсоюза.	29 – 30
XII.	Контроль за выполнением коллективного договора.	31
2.	<u>Приложения к коллективному договору МОБУ Лицей № 6</u>	
	Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МОБУ Лицей № 6.	32 – 54
	Приложение 2. Положение об оплате труда работников МОБУ Лицей № 6.	55 – 71
	Приложение 3. Положение о премировании и установлении иных стимулирующих выплат работникам МОБУ Лицей № 6.	72 – 83
	Приложение 4. Положение об оказании материальной помощи работникам.	84 – 85
	Приложение 5. Копия штатного расписания с 01.01.2014г.	86
	Приложение 6. Форма расчетного листа.	87
	Приложение 7. Соглашение по охране труда на 2014 – 2016гг.	88 – 91
	Приложение 8. Список профессий и должностей работников, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск.	92
	Приложение 9. Список профессий и должностей работников, которым в связи с вредными условиями труда установлено повышение оплаты труда.	93
	Приложение 10. Перечень средств индивидуальной защиты, положенных работникам МОБУ Лицей № 6 согласно действующим нормам.	94 – 95
	Приложение 11. Перспективный план аттестации руководящих и педагогических работников.	96 – 104
	Приложение 12. Копия приказа о создании комиссии по охране труда.	105
	Приложение 13. Положение о комиссии по охране труда.	106 -108
	Приложение 14. Копия приказа о создании комиссии для проверки знаний по охране труда.	109
	Приложение 15. Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда МОБУ Лицей № 6.	110-111
	Приложение 16. Копия приказа о создании комиссии по трудовым спорам.	112
	Приложение 17. Положение о комиссии по трудовым спорам.	113-117
	Приложение 18. План мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекций и пропаганде здорового образа жизни работников	118-119
	Приложение 19. График отпусков на 2014 год.	120-129

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном бюджетном Учреждении Лицей № 6 муниципального района Мелеузовский район Республики Башкортостан (далее – МОБУ Лицей № 6).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан на 2012-2014 годы, Отраслевым территориальным соглашением между комитетом профсоюза Мелеузовской городской и районной организации Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Отделом образования Администрации и Администрацией муниципального района Мелеузовский район РБ по усилению социально – экономической защиты работников образования на 2014-2016 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники МОБУ Лицей № 6, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации Батовой Татьяны Григорьевны (далее – профком);

работодатель в лице его представителя – директора МОБУ Лицей № 6 Колпакова Алексея Алексеевича (далее – работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МОБУ Лицей № 6 (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. Коллективный договор МОБУ Лицей № 6 не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, территориальным соглашением, Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан на 2012-2014 годы. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными документами, недействительны и не подлежат применению.
- 1.12. Регистрация коллективного договора в территориальном органе Министерства труда и социальной защиты населения РБ осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.15. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, соглашениями и нормами законодательства (ст. 44 ТК РФ),
- 1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.17. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).
- 1.18. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 15 января анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в орган управления образованием и выборный профсоюзный орган Мелеузовской городской и районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.
- 1.19. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует с «\_\_\_» апреля 2014г. по «\_\_\_» апреля 2017г. в течение трех лет.
- 1.20. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.
- 1.21. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

## **II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- 1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.
- 2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
- 3) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.
- 4) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников МОБУ Лицей № 6, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Республике Башкортостан законодательства, гласность содержания, выполнения коллективного договора и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении, в том числе путем размещения информации на официальном сайте лицея в сети «Интернет».

2.3. Работодатель:

- 1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.
- 2) Обеспечивает:
  - учет мнения профкома при установлении либо изменении условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений, подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения на автономное;
  - участие профкома в работе органов управления учреждением (Совет Лицея, общее собрание работников, педагогический совет, родительская конференция), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся в деятельности учреждения в целом;
  - осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного профсоюзного органа) автономного учреждения членом наблюдательного совета.

3) Обязуется своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

#### 2.4. Профком:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза МОБУ Лицей № 6 в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора.

4) Добивается от работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным законодательством об образовании, трудовым законодательством либо принятые с нарушением установленного порядка, не применяются и подлежат отмене.

5) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

6) Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и др.

7) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

8) Организует правовой всеобуч для работников учреждения, в том числе публикует материалы на официальном сайте лицея в сети «Интернет».

9) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы.

10) Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

12) Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

13) Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

14) Участвует совместно с Мелеузовской городской и районной организацией Башкирской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

15) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

16) Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зароботке и страховых взносах работников.

17) Оказывает ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях предусмотренных перечнем оснований предоставления материальной помощи работникам (Приложение № \_\_\_\_ )

18) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении. Проводит совместно с работодателем культурно-массовые мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам.

2.5. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам (в том числе персональных повышающих коэффициентов), объема педагогической нагрузки, тарификации, премирования, утверждения расписания уроков (занятий) принимаются по согласованию с профкомом.

2.6. Работодатель, в соответствии с Порядком (статья 372 ТК РФ) учитывает мотивированное мнение выборного органа первичной организации Профсоюза МОБУ Лицей № 6 в следующих случаях:

№ п\п	Нормы Трудового кодекса РФ	Номера статей ТК РФ
1.	при принятии локальных нормативных актов	часть 2 ст. 8 ТК РФ
2.	введение (отмена) режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае возникновения угрозы массовых увольнений работников	части 5, 7 ст. 74 ТК РФ
3.	при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ "работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения	ст. 82 ТК РФ

	определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях"	
4.	при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, по п. 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ	ст. 373 ТК РФ
5.	при проведении аттестации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (рассмотрение вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя по п.3 ст. 81 ТК РФ)	часть 3 ст. 82 ТК РФ
6.	при привлечении к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных Кодексом	часть 4 ст. 99 ТК РФ
7.	при составлении графиков сменности	часть 3 ст. 103 ТК РФ
8.	при принятии локального нормативного акта о разделении рабочего дня на части	ст. 105 ТК РФ
9.	при установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, который устанавливается коллективным договором	ст. 101 ТК РФ
10.	при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных Кодексом	часть 5 ст. 113 ТК РФ
11.	при установлении порядка и условий предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за счет средств работодателя, которые определяются коллективным договором	часть 2 ст. 116 ТК РФ
12.	при установлении очередности предоставления оплачиваемых отпусков, которая определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года	часть 1 ст. 123 ТК РФ
13.	при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда	часть 4 ст. 135 ТК РФ
14.	при утверждении работодателем формы расчетного листка	часть 2 ст. 136 ТК РФ
15.	при определении места и сроков выплаты заработной платы в неденежной форме	часть 4 ст.136 ТК РФ
16.	при установлении иных периодов для расчета средней заработной платы, не предусмотренной нормами ТУ РФ, если это не ухудшает положение работников	часть 6 ст.139 ТК РФ
17.	при установлении новых условий оплаты труда работников государственных и муниципальных	часть 5 ст.144 ТК РФ

	учреждений	
18.	при установлении размера повышения заработной платы за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	часть 3 ст. 147 ТК РФ
19.	при установлении конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день	часть 2 ст. 153 ТК РФ
20.	при установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время	часть 3 ст.154 ТК РФ
21.	при применении систем нормирования труда	абзац 2 ст.159 ТК РФ
22.	при принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда	ст. 162 ТК РФ
23.	при угрозе массовых увольнений	часть 4 ст. 180 ТК РФ
24.	при утверждении Правил внутреннего трудового распорядка	часть 1 ст. 190 ТК РФ
25.	при наложении дисциплинарного взыскания, которое применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка	часть 3 ст. 193 ТК РФ
26.	при досрочном снятии дисциплинарного взыскания на основании ходатайства представительного органа работников	часть 2 ст. 194 ТК РФ
27.	при применении мер дисциплинарного воздействия к заместителям директора на основании заявления представительного органа работников	статья 195 ТК РФ
28.	при утверждении формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей	часть 3 ст. 196 ТК РФ
29.	при разработке и утверждении правил и инструкций по охране труда для работников	абзац 22 части 2 ст.212 ТК РФ
30.	при установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов	часть 2 статьи 221 ТК РФ
31.	при установлении степени вины застрахованного при расследовании несчастного случая с застрахованным, если установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда здоровью	часть 8 ст. 229 <sup>2</sup> ТК РФ
32.	при рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на производстве и принятии мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве	часть 9 ст. 230 ТК РФ

### III. Трудовые отношения

3.1. Стороны подтверждают:

1) В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

2) Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Республиканским отраслевым соглашением, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом МОБУ Лицей № 6, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3) Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

4) Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

5) Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации, являются: объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6) При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием МОБУ Лицей № 6, в которое включаются должности, предусмотренные тарифно-квалификационными характеристиками должностей работников учреждений образования Российской Федерации (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010г. № 761н).

7) Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, служат основой для разработки должностных инструкции в МОБУ Лицей № 6.

- 8) Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.
- 9) Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ст. ТК РФ: 81: п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10; 84 п.2; 336 п.п. 1, 2, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

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

1) В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

2) В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

3) Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами МОБУ Лицей № 6, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства с учетом норм приказа Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006г. №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4) Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОБУ Лицей № 6 ус-

танавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

5) Общим выходным днем является воскресенье.

б) Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

В случае изменения объема учебной нагрузки на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору).

7) При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п.12 настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей (преподавателей) меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

8) Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МОБУ Лицей № 6 (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

9) Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

10) Тарификация учителей, осуществляющих индивидуальное обучение на дому длительно болеющих или хронически больных детей, детей-инвалидов осуществляется на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

11) Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

12) Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

13) В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

14) Для работников (сторож), которым по условиям труда не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учёт рабочего времени с продолжительность непрерывного отдыха не менее 42 часа. Работа сторожей регулируется графиком, который составляется по согласованию с профкомом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. С графиками работник должен быть ознакомлен под роспись не позднее, чем за месяц до его введения.

15) Устанавливается продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда для работников, являющихся инвалидами I или II группы.

16) Составление расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени учителей (преподавателей), с тем, чтобы не нарушалась непрерывная последовательность их работы и не образовывались длительные перерывы ("окна").

Администрация предоставляет учителям один день в неделю для методической работы и повышения квалификации, если их недельная учебная нагрузка не превышает 18 часов и имеется возможность не нарушать требования (нормы) организации образовательной деятельности.

17) Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

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

19) Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными инструкциями, обязанностями работника, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с

дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

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

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

4.2. Стороны подтверждают:

1) Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный отпуск переносится 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 этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

2) Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается продолжительностью, определённой для этой должности, и оплачивается в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3) Педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст. 47 ФЗ-273 «Об

образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.3. Работодатель обязуется предоставлять:

1) Гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:

- Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (Приложение № \_\_\_\_);

- Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размере 4 процента тарифной ставки (оклада) (Приложение № \_\_\_\_).

2) Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- рождения ребенка – до пяти календарных дней;
- призыв на военную службу ребенка работника – один календарный день;
- регистрация брака работника (детей работника) – до пяти календарных дней;
- смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней и членам профкома – 3 календарных дня в году;

4.4. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 116 ТК РФ): при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня.

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

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

## **V. Оплата труда и нормы труда**

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан, муниципального района Мелеuzовский район Республики Башкортостан, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных средств регулируется отдельным локальным нормативным актом - Положением об оплате труда работников МОБУ Лицей № 6, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МОБУ Лицей № 6.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о премировании и установлении иных стимулирующих выплат МОБУ Лицей № 6, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МОБУ Лицей № 6.

При наличии средств работникам учреждения может оказываться материальная помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи (Приложение №\_\_\_).

3) При разработке учреждением и внесении изменений в положение об оплате труда работников условия, порядок и размеры оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Постановлении Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008г. № 374 (ред. от 31.12.2013г.) «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» и иными нормативными правовыми актами Республики Башкортостан.

При изменении типа учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4) Объем средств, направляемых учреждением на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда.

5) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может

быть ниже установленного законодательством размера минимальной заработной платы (МЗП), минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Месячная оплата труда работников не ниже МЗП, МРОТ пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

б) Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 117 ТК РФ).

Работодатель на основании Государственной экспертизы условий труда (Заключение Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан № 08-080-201 от 29.03.2013г.), с учетом мнения профкома, устанавливает конкретный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Установленные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

7) Каждый час работы в ночное время оплачивается в полуторном размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

8) Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. При этом в учреждении устанавливается учетный период – 1 месяц.

9) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

10) На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

11) За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением об оплате труда работников учреждения. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее профессиональное образование, классное руководство и проверку письменных работ являются обязательными.

12) Педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной плате (окладу) в размере 0,2 за фактическую нагрузку в течение 3 лет на условиях, предусмотренных разделом IX коллективного договора.

13) Учителям, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника и работающим одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов на подгруппы), устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

14) Оплата труда работников, оказывающих платные образовательные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг.

15) При осуществлении единовременных выплат в соответствии с решениями органов государственной власти и органов местного самоуправления данные выплаты производятся также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет (за счет экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности).

16) Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. №2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников". Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

17) Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

18) Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

19) За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

20) Экономия фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

21) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 23 (двадцать третье) число текущего месяца и 8 (восьмое) число следующего месяца.

22) Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

23) Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

24) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

25) Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

26) Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома (Приложение № \_\_\_\_).

27) Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

28) При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Работодатель самостоятельно определяет размер доплат за дополнительный объем работы в соответствии с действующим законодательством.

Размер доплат конкретному работнику за дополнительный объем работы устанавливается соглашением сторон и верхним пределом не ограничивается.

29) Превышение нормативной наполняемости классов, групп компенсируется установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размеры доплат определяют самостоятельно учреждением в локальных актах в пределах средств, направляемых на оплату труда.

### 5.3. Стороны:

1) Осуществляют мониторинг оплаты и условий труда работников лицея.

2) Устанавливают в Положении об оплате труда работников стимулирующие выплаты к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, за фактическую нагрузку, награжденным ведомственными наградами.

## **VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

1) Обеспечивает занятость работников Лицея в соответствии с действующим законодательством с учетом их профессий, квалификации и условий трудового договора.

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

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

3) Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время 3 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4) Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

5) Прекращение трудового договора с работником производить только по основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились:

1) В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

2) Проводить анализ кадрового потенциала Лицея, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по специальностям, профессиям рабочих и служащих.

3) Проводить анализ причин увольнения (высокой текучести по конкретным профессиям), удовлетворенности (неудовлетворенности) условиям и оплатой труда.

4) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

5) Производить дополнительные выплаты увольняемым вследствие оптимизационных мероприятий работникам к сумме выходного пособия за средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.4. Стороны подтверждают:

1) Штатное расписание учреждения ежегодно формируется и утверждается руководителем в пределах базовой части фонда оплаты труда. Численный и

профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

2) Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности) осуществляется не реже одного раза в три года за счет средств учреждения.

Порядок проведения повышения квалификации, профессиональной переподготовки работников закреплён в локальных актах учреждений.

3) При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников руководитель обязан предлагать работнику как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

4) Руководитель использует естественное сокращение рабочих мест, а именно:

- ликвидирует вакансии;
- увольняет совместителей;
- приостанавливает прием новых работников других профессий;
- сокращает численность административно-управленческого персонала и временных работников;
- ограничивает совмещение профессий.

5) При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- председатель первичной профсоюзной организации.

6) Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение возможности пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, дошкольных образовательных учреждений.

## **VII. Аттестация педагогических работников**

7.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010г. №209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан на 2012-2014 годы.

7.2. В соответствии с Отраслевым соглашением между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Министерством образования Республики Башкортостан на 2012-2014 годы освобождаются от оценки уровня профессиональной компетентности по совокупности педагогических достижений, следующие педагогические работники:

1) Награжденные:

- государственными наградами - орденами и медалями, почётными званиями со значением «Народный», «Заслуженный», полученными за педагогическую деятельность;

- отраслевыми наградами: значком «Отличник народного просвещения», «Отличник образования РБ», нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», званием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ»;

- грамотой Президента РБ;

- наградами иных ведомств за работу, совпадающую с профилем педагогической деятельности.

2) Победители и лауреаты:

- республиканского и всероссийского конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» и др.;

- конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», ставшие победителями в межаттестационный период.

7.3. Освобождаются от экспертной оценки продуктивности (результативности) профессиональной деятельности (открытые уроки, занятия, мероприятия) педагогические работники, аттестуемые во время нахождения в декретных отпусках, отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация этих работников осуществляется с учетом результатов их деятельности, полученных до ухода в указанные отпуска.

7.3. При оценке продуктивности (результативности) профессиональной деятельности педагогических работников учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация указывается в заявлении (портфолио) работника.

7.5. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия для установления оплаты труда по другим педагогическим должностям при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств учреждений, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Воспитатель (независимо от места работы); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший» - педагог дополнительного образования, воспитатель.
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (учебная нагрузка по предмету учебного плана «физическая культура»)
Мастер производственного обучения	Учитель (учебная нагрузка по предмету учебного плана «технология»); педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ	Учитель (учебная нагрузка по предмету учебного плана «физическая культура»)
Старший вожатый	Воспитатель

7.6. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом результатов аттестации в период:

- длительной нетрудоспособности (более 4 месяцев),
- за год до наступления пенсионного возраста или выхода на пенсию.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях ежегодно устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения профкома на срок не более 1 года.

7.7. В целях защиты интересов педагогических работников:

- 1) График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.
- 2) По письменному заявлению работника в случаях его временной

нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

3) Руководитель:

- письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца;
- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профкома;
- направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности, а также предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

4) Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются руководителем с учетом мотивированного мнения профкома.

5) Представление в аттестационной комиссии интересов педагогических работников (членов Профсоюза) при аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности, которая может послужить основанием для увольнения работников, может осуществляться представителем рескома Профсоюза при делегировании ему этих полномочий профкомом учреждения.

6) В случае истечения срока действия высшей квалификационной категории педагогические работники вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории как по занимаемой должности, так по иной педагогической должности, по которой совпадают профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин) или профиль деятельности.

7) Педагогические работники, имеющие первую квалификационную категорию, через два года после ее установления вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории как по занимаемой должности, так по иной педагогической должности, по которой совпадают профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин) или профиль деятельности.

## **VIII. Условия и охрана труда и здоровья**

### 8.1. Работодатель:

- 1) Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
- 2) На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда. Осуществляет контроль за состоянием условий труда на рабочих местах. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 3) Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ и Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда».
- 4) Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение № \_\_\_\_).
- 5) За счет средств учреждения в соответствии с установленными нормами обеспечивает своевременное приобретение и выдачу спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № \_\_\_\_).
- 6) Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
- 7) В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.
- 8) Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
- 9) Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
- 10) Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°С и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° С и ниже в помещении занятия прекращаются.

- 11) Вводит в штатное расписание МОБУ Лицей № 6 освобожденную должность специалиста по охране труда (ст.217 ТК РФ если более 50 работающих в учреждении).
- 12) Информировывает работников под роспись об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 13) Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.
- 14) Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
- 15) Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в

течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляет работникам один оплачиваемых рабочих день (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

16) Принимает меры по своевременному обучению по охране труда.

17) Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией аттестации рабочих мест по условиям труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (*приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.02.2011 №101н*).

18) Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда (Приложение № \_\_\_\_).

19) Предоставляет уполномоченному профкома по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

20) Выделяет единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника - в размере МРОТ, а также расходов на погребение в размере МРОТ;

- получения работником инвалидности – в размере МРОТ;

- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, - в размере МРОТ.

21) Выделяет средства в размере 0,5 МРОТ на оздоровление работников и их детей, физкультурно-оздоровительную работу (за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности).

22) Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.

23) Организует и проводит мероприятия по профилактике ВИЧ-инфекций и пропаганде здорового образа жизни (Приложение № \_\_\_\_).

24) Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.

8.2. Профком:

1) Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

2) Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3) Избирает уполномоченных по охране труда, обучает его по охране труда за счет средств фонда социального страхования РФ.

4) Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

5) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

6) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7) Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

9) Обеспечивает гласность об имеющихся возможностях по оздоровлению работников и их семей.

8.3. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 30 % ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения.

## **IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

9.2. Стороны подтверждают:

1) Работникам учреждения при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста, либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере месячной заработной платы в пределах средств, направляемых на оплату труда, при оформлении письменного заявления работника на имя руководителя не менее чем за 1 (один) месяц.

2) В соответствии с постановлением Правительства РФ от 26.06.1995г. № 610 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» педагогическим работникам, направленным не повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

3) Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

9.3. Стороны договорились:

1) Оказывать материальную помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

2) В период каникул организовывать лечение систематически и длительно болеющих работников образования на базе лечебно-профилактических учреждений.

3) Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

- 4) Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.
- 5) Своевременно информировать работников о предоставлении жилищных субсидий на строительство или приобретение жилья, сертификаты, льготные ссуды и кредиты работникам, стоящим на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий в соответствии и законодательством.
- 6) Способствовать участию педагогических работников в ежегодном конкурсе на Премию главы Администрации муниципального района Мелеузовский район РБ.
- 7) Экономия по фонду заработной платы направлять на премирование работников.

#### 9.4. Работодатель обязуется:

- 1) При предоставлении работникам очередного отпуска и в честь Международного дня учителя выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размере оклада (ставки заработной платы) (в пределах собственных средств учреждения, в том числе полученных от приносящей доход деятельности).
- 2) Оказывать материальную помощь работникам учреждения, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста, работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.
- 3) Обеспечивать проездными билетами работников учреждения, чья работа носит разъездной характер (социальных педагогов).
- 4) Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.
- 5) Ветеранам труда предоставлять транспорт для оказания социальной помощи.

#### 9.5. Профком:

- 1) Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами республики.
- 2) Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.
- 3) При наличии медицинских показаний ходатайствует о выделении путевок работникам на санаторно-курортное лечение. Ведет строгий учёт нуждающихся, поданных заявлений и ходатайствовать перед вышестоящей организацией о выделении путёвок санаторно-курортного типа, своевременно направлять заявки.
- 4) Ходатайствует об оказании материальной помощи членам профсоюза при приобретении за свой счет санаторно-курортных путевок в сумме до 0,3 МРОТ.
- 5) Своевременно ходатайствует об оказании материальной помощи из фонда социальной защиты рескома профсоюза работников народного образования и науки семьям работников, пострадавшим от стихийных бедствий, онкологическим больным.

## **Х. Дополнительные гарантии молодежи**

### 10.1. Стороны:

- 1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.
- 2) Способствуют созданию в учреждении Школы молодого специалиста.
- 3) Практикуют институт наставничества. Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 10% к ставке заработной платы (окладу).
- 4) Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

### 10.2. Стороны договорились:

- 1) Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.
- 2) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.
- 3) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.
- 4) Включать молодых работников в резерв руководящих кадров.
- 5) Проводить мероприятия по повышению престижа педагогической профессии.

### 10.3. Работодатель:

- 1) Устанавливает повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку в течение трех лет. Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.
- 2) Педагогическим работникам, закончившим курс обучения по очной (заочной) форме в учреждениях высшего и (или) среднего профессионального педагогического образования, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогические должности в МОБУ Лицей № 6, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

10.4. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждения профессионального образования, впервые приступившего к трудовой деятельности, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- переход работника в другое образовательное учреждение республики;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

## **XI. Гарантии деятельности Профсоюза**

11.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

11.2. Работодатель:

1) Включают по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

2) Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно отдельное помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома, и помещение для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства, средства связи, компьютерную технику и т.д.

3) Способствует:

- осуществлению правовыми и техническими инспекторами рескома Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях;

- посещению учреждения представителями выборных профсоюзных органов в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

4) Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

5) Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников по заявлению работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

11.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

1) Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председатель – без предварительного согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации Мелеузовской городской и районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома.

2) Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения

общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя (его заместителя) профкома – с согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации – Мелеузовской городской и районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

3) Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

4) Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

#### 11.4. Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РБ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, аттестации работников, конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов иных стимулирующих выплат и пять дней к основному отпуску за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

## **ХII. Контроль за выполнением коллективного договора**

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной организации Мелеузовской городской и районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

12.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации Мелеузовской городской и районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Отдел образования Администрации и Администрацией муниципального района Мелеузовский район РБ.

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.